

INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno de San Luis Potosí



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí



**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.

Noviembre de 2010



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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.

I. Introducción

Las políticas públicas para la igualdad de género se han venido impulsando en México, en el ámbito federal, desde hace una década, cuando se creó el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en el año 2000. Como instrumento rector se creó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad), en el cual se establecía como objetivo número 1 “incorporar la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la administración pública federal” (INMUJERES, 2002:56).

En el presente sexenio del gobierno federal (2006-2012), se instrumenta también el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), en donde se establece como objetivo número uno, institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública, en todos los órdenes y niveles de gobierno y en el sector privado.

Así, tanto el Inmujeres, como la Secretaría de la Función Pública tienen dentro de sus objetivos la instrumentación de estrategias que permitan que la administración pública adopte, en el desarrollo de sus políticas, la perspectiva de género.

En congruencia con los lineamientos de la política nacional, el gobierno del estado de San Luis Potosí asume el compromiso para el desarrollo pleno e integral de las mujeres, en el eje Desarrollo Humano y Oportunidades, del Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todas



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.

Para cumplir tal compromiso se crea el PROIGUALDAD 2010-2015, en donde se establece como uno de los propósitos “Incidir en que los proyectos, planes o programas que se realicen en la administración estatal y municipal sean realizados con perspectiva de género” (IMES, 2010: 15 y 16).

Estos instrumentos de política pública responden a los mandatos de leyes nacionales, estatales y a los compromisos que el gobierno mexicano ha adquirido al suscribir instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

El camino hacia la igualdad entre los géneros requiere de ir sembrando estrategias muy sólidas que permitan, a las personas involucradas en el ejercicio de gobierno, comprender la propuesta y sobre todo comprometerse con su instrumentación.

En ese sentido, el Inmujeres promueve la realización de programas de cultura institucional, tanto en el ámbito federal como en el estatal y municipal, como una de las principales estrategias para transformar a las instituciones públicas, en la búsqueda de que incorporen en su trabajo cotidiano una visión más equitativa e igualitaria que redunde en el cumplimiento de los objetivos gubernamentales referidos a la disminución de las brechas de desigualdad de género.

El Inmujeres identifica el diagnóstico como una de las primeras etapas necesarias para incorporar la perspectiva de género en la administración pública, toda vez que se busca dar cuenta de las desigualdades que prevalecen en este ámbito.

Por ello, el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES) realizó el presente diagnóstico con el propósito de identificar las prácticas discriminatorias, las brechas de desigualdad de género, las actitudes sexistas y las modalidades de violencia de género que se presentan en las instituciones incluidas en el diagnóstico.



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Éste se realizó en 37 dependencias a través de un cuestionario en línea aplicado a 858 personas: 430 hombres y 428 mujeres quienes representan a 4623 mujeres y 7554 hombres que laboran en las oficinas centrales del gobierno del estado de San Luis Potosí. La muestra es representativa por género y no por dependencia. La muestra tiene un nivel de confianza estadística de 97%.

En el **primer apartado** se hacen algunas reflexiones en torno a la cultura institucional, espacio en donde se comparten acciones diarias, normas y valores, creencias e ideología aprehendidas individual y colectivamente, mismas que determinan el comportamiento del conjunto. Por tanto, cualquier cambio estructural necesita tener en cuenta la variable humana, ya que es la que se modifica más lentamente.

Así, para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública, es necesario un proceso de capacitación de quienes instrumentan las políticas públicas.

En el **segundo apartado** se da cuenta de la metodología utilizada en el diagnóstico, desde la elaboración del cuestionario, pasando por la determinación de la muestra, la aplicación del instrumento en línea y el seguimiento que se realizó para ir verificando el llenado del mismo, hasta el proceso de análisis de la información.

En el **tercer apartado** se hace el análisis de los resultados obtenidos, iniciando con el perfil de quienes llenaron el cuestionario en donde destaca que, 74.4% tienen entre 25 a 44 años de edad; 50%, tanto de mujeres como de hombres, cuenta con nivel de licenciatura; casi la mitad de las mujeres y 65% de los hombres son casados; alrededor de 50% de mujeres y hombres dicen que 4 son las personas integrantes de su familia. 79% de hombres y 53% mujeres dijeron tener la jefatura de su hogar, entre otros datos analizados en este apartado.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva

Contrato
Firmado



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



sicaa
consultoría



Vivir Mejor

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.

Posteriormente, se analizan los resultados referidos al perfil laboral de quienes trabajan en el gobierno del estado de San Luis Potosí, los cuales muestran que el promedio de horas trabajadas por los hombres es de casi 9 horas, mientras las mujeres tienen una jornada promedio de 7.6 horas al día, lo cual está relacionado con la mayor presencia del sexo masculino en cargos de mandos medios y superiores.

Se pudo observar que más de 70% de los hombres y 67% de las mujeres que participaron en la encuesta, tienen más de 6 años de antigüedad en la administración pública.

Asimismo, más hombres que mujeres mostraron no estar satisfechos con la remuneración que reciben, no obstante ello, alrededor de 70% de las personas dijeron estar satisfechas con el trabajo que realizan.

Se indagó la percepción de trabajadoras y trabajadores con contrato de base, honorarios y de confianza, respecto de sí su opinión es tomada en cuenta dentro de su institución. El 60% de las y los trabajadores de base y el 61.5% de honorarios, opinó que algunas veces es tomada en cuenta su opinión.

Los resultados también mostraron que los oficios y las reuniones de trabajo son los principales mecanismos mediante los cuales las y los trabajadores reciben información para la realización de su trabajo.

Como parte de la indagación sobre el clima organizacional, se preguntó si las y los trabajadores había realizado propuestas para mejorar su trabajo: 40% de los hombres y 50% de las mujeres nunca han propuesto algo; las razones pueden ser diversas así, en el desarrollo de este punto se hacen algunas reflexiones al respecto.

En la parte final de este apartado se muestra que la mayoría de mujeres y hombres dijeron que hay un ambiente favorable a la igualdad entre los géneros dentro de la institución.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

En el cuarto apartado se exponen las brechas de desigualdad encontradas en las dependencias a través de la aplicación del cuestionario, donde más de 60% de mujeres y hombres tiene la percepción de que son los hombres quienes tienen los puestos de mayor jerarquía dentro de la institución.

Un dato importante a tomar en cuenta es que más de 40% de las y los trabajadores de la administración pública estatal no ha tomado cursos de capacitación (41% de mujeres y 42% de hombres).

Por otro lado, la percepción del personal, tanto de mujeres como de hombres, es que quienes tienen más prestaciones son las empleadas y empleados de base.

Un dato que ilustra de forma contundente las brechas de desigualdad de género es el tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo doméstico, los resultados muestran que, en el gobierno de San Luis Potosí, las mujeres utilizan en promedio 13.3 horas a la semana para el trabajo doméstico mientras que los hombres utilizan únicamente 6.7 horas a la semana es decir, 50% del tiempo que invierten las mujeres.

Otras cuestiones que se indagaron fueron las referidas a la percepción de las y los trabajadores respecto de los elementos que deben determinar el salario de hombres y mujeres, y la disponibilidad de cada género para cubrir tareas cuando la jornada de trabajo se alarga, así como sobre la importancia de que las instituciones cuenten con información de las cargas familiares de las personas que laboran en ellas.

En un siguiente apartado se indaga sobre las prácticas sexistas que prevalecen en las dependencias, las cuales se buscaron medir a partir de la percepción de quienes participaron respondiendo el cuestionario. De manera general se pudo observar que no hay una percepción de que éstas estén muy presentes, sin embargo se encontraron datos de que todavía



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

hay ideas sexistas respecto de las actividades que deben desempeñar mujeres y hombres.

Ejemplo de lo anterior, es el casi 20% de hombres que opinaron que ellos son quienes deben ocupar los puestos de mayor jerarquía donde se toman las decisiones.

También 20% de mujeres y 15% de hombres opinaron que los requisitos que debe cumplir una mujer cuando es funcionaria pública es que sea profesional, capaz, firme, inteligente, seria y atractiva. La inclusión de este último requisito muestra la prevalencia de un estereotipo de género en las y los trabajadores.

Llama la atención que 2.6% de los hombres dicen que un requisito de contratación para las mujeres es que no estén embarazadas, situación absolutamente discriminatoria.

Un aspecto donde los resultados mostraron claramente diferencias en la percepción entre mujeres y hombres, fue el referido a las formas de violencia presentes en las dependencias. Así, las situaciones de violencia en las instituciones son observadas por un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (25.7% y 12.3% respectivamente). La mayoría (alrededor de 60%) de quienes respondieron que sí se ha presentado violencia en sus instituciones señala a las mujeres como las principales víctimas.

Respecto de la presencia de acoso moral dentro de las instituciones, 27% de mujeres y 14% de hombres dijeron que sí conocen casos, en donde las y los trabajadores son identificados como las víctimas.

Otro de los aspectos abordados en el cuestionario aplicado fue el conocimiento del personal de las dependencias respecto de las políticas y leyes para la igualdad en el estado de San Luis Potosí.

Se pudo ver que hay mayores porcentajes de mujeres y hombres que conocen la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado (39% de los hombres y 36% de



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

las mujeres), que la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (29% de las mujeres y 34% de los hombres).

Finalmente, los resultados muestran la opinión de las y los trabajadores respecto del impacto de su actividad en las políticas públicas, apartado que muestra que la mayoría del personal masculino de la administración pública (45%) no sabe si se instrumentan programas dirigidos a la población que consideren la desigualdad entre los géneros, 42% dice que no y 12% dice que sí; en cambio, la mayoría del personal femenino dice que no se implementan (54%). Por otro lado, el porcentaje más alto (alrededor de 60%) del personal no sabe si el presupuesto de la institución considera brechas de género.

Al final del documento se hacen una serie de reflexiones y recomendaciones a partir del análisis de los resultados del presente diagnóstico.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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.

La investigación social requiere adoptar dos tipos de acercamiento a la realidad: está aquel que por métodos cuantitativos permite la recolección y análisis de información empírica que es expresión concreta del problema estudiado y que nos permite darle una dimensión y contexto dentro del mundo social que lo rodea, y aquel que profundiza en el problema en estudio a través del contacto directo con el sujeto de investigación. Con la investigación cualitativa se obtienen datos acerca de aspectos como la percepción de discriminación, las desigualdades por sexo en la organización laboral o la satisfacción en el trabajo; tiene un tratamiento cuantitativo en el que el análisis descriptivo a través de tablas de contingencia es el más recurrente.

Pocas veces se cuenta con el tiempo y los recursos necesarios para estudiar a la población total, por lo que la investigación cualitativa hace uso de la técnica de muestreo para trabajar con un grupo menor. En el caso de este estudio, la población total es el conjunto de personas que trabajan en la administración pública estatal, por lo que este diagnóstico con perspectiva de género se hizo, con la técnica de muestreo, a través de una encuesta que permitió indagar la situación de diversas variables.

Así, el presente diagnóstico tuvo como objetivo general:

- Realizar un diagnóstico desde la perspectiva de género sobre la cultura institucional en 37 instancias del gobierno de San Luis Potosí.

II. Metodología.

Los objetivos específicos fueron:

- Detectar las prácticas discriminatorias, las brechas de desigualdad de género, las actitudes sexistas y las modalidades de violencia de género que se presentan en las 37 instituciones incluidas en el diagnóstico.
- Identificar al personal de las instituciones incluidas en el diagnóstico que presenta, en mayor medida, prácticas relacionadas con la discriminación y violencia contra las mujeres.

1. El instrumento para el diagnóstico.

Se elaboró un cuestionario con 71 preguntas (véase en anexos), las cuales se agruparon en 4 apartados, a saber:

- *Datos personales*: sexo, edad, escolaridad, estado civil, condición de discapacidad, número de integrantes de su familia, jefatura de hogar, puesto desempeñado, forma de contratación, horas que trabaja en la institución, años trabajados en la misma y en el sector público.
- *Clima organizacional*, en el que se buscó indagar sobre las brechas de desigualdad de género que prevalecen en las dependencias del gobierno del estado de San Luis Potosí en cuanto a salarios, prestaciones, horario de trabajo, acceso a capacitación, participación en puestos de toma de decisiones, actitudes sexistas, formas de selección de personal, promoción de puesto y clima favorable a la igualdad de género, entre otras. Asimismo, se incluyeron preguntas para indagar acerca de las formas de violencia que se presentan en las dependencias.
- *Conocimientos sobre perspectiva de género*, en donde se indagó si conocían la existencia de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

en el Estado de San Luis Potosí, y de las políticas a favor de la igualdad de género en la entidad.

- *Previsión del impacto de su trabajo en las políticas públicas*, en donde se les preguntó si los programas que instrumenta su institución incorporan la perspectiva de género, si el presupuesto la incluye y cómo benefician estos programas a la población de mujeres y hombres.

2. Determinación de la muestra.

Para realizar el *Diagnóstico de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género de las Dependencias del Estado de San Luis Potosí*, fue necesario conocer el número de personas que laboran en las 37 dependencias con las que cuenta el gobierno. Se solicitó información respecto a número de mujeres y hombres y su ubicación en los puestos de base, confianza y honorarios.

Cabe mencionar que el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí solicitó tal información a cada una de las dependencias y en algunos casos se obtuvo el dato del total de personas que laboran en ellas, pero en otros casos las dependencias proporcionaron sólo el número de quienes trabajan en las oficinas centrales. El dato que se obtuvo fue de 4623 mujeres y 7554 hombres; en total 12177 personas.

La muestra representativa permite obtener las características del problema que se está estudiando sin necesidad de trabajar con todas y todos los integrantes de la población. La representatividad de la muestra se logra a través de una selección correcta lo que significa que debe ser construida con el mayor rigor metodológico posible. Para lograrlo se cuenta con recursos matemáticos y estadísticos que facilitan la determinación del tamaño idóneo de la muestra, así como su selección de manera que, con cierto margen de error, se puedan generalizar a la población los resultados obtenidos.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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.

La representatividad se basa en la reproducción de las características básicas de la población, en el caso que nos ocupa, la muestra está estratificada como la población de las dependencias, de acuerdo con su tipo de contratación.

A partir de los objetivos del diagnóstico se plantearon dos opciones para la determinación de la muestra: la primera considerando que mujeres y hombres forman dos poblaciones independientes y la segunda, que cada dependencia conforma poblaciones independientes (37 poblaciones). La ventaja de la primera es que, al tener un tamaño menor permitió cumplir en tiempo y forma con la realización del diagnóstico, siendo válidos los resultados para las mujeres y los hombres de la administración pública estatal, sin embargo, los resultados no se pueden presentar de manera independiente para cada dependencia.

La segunda opción de tener representatividad por dependencia, permitía presentar los resultados de manera independiente para cada oficina gubernamental, sin embargo, requería de un tiempo mayor para el levantamiento de la información, toda vez que implicaba encuestar a 1815 mujeres y a 2359 hombres es decir, un total de 4174 personas.

3. Diseño y selección de la muestra.

La muestra del presente estudio se definió con base en la representatividad por sexo, por lo cual se obtuvo la cantidad de 428 mujeres y 430 hombres, quienes representan a 4623 mujeres y 7554 hombres que trabajan en la administración pública del estado de San Luis Potosí en 2010. La estimación matemática de la muestra nos indica que el nivel de confianza de ésta es de 97%.

Los datos base para la conformación de la muestra son de la información enviada por el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí. La distribución de la muestra por sexo y por dependencia quedó como se expone en los siguientes cuadros:

<i>Cuadro 1.</i>				
Forma de contratación.				
		Sexo		
		Hombres	Mujeres	Total
Forma de contratación	Base	182	266	448
	Confianza	184	91	275
	Honorarios	64	71	135
Total		430	428	858

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

<i>Cuadro 2.</i>					
Distribución de las muestras por dependencia.					
			Sexo		Total
			Hombres	Mujeres	
CECURT	Forma de contratación	Base	4	12	16
		Confianza	3	1	4
	Total		7	13	20
Centro de Atención a Víctimas del Delito	Forma de contratación	Base	8	7	15
		Confianza	8	4	12
	Total		16	11	27
Comisión Estatal del Agua	Forma de contratación	Base	2	2	4
		Confianza	3	2	5
		Honorarios	1	1	2
	Total		6	5	11
Consejo Estatal de Población (COESPO)	Forma de contratación	Base	2	2	4
		Confianza	0	2	2
	Total		2	4	6
Contraloría General del Estado	Forma de contratación	Base	1	0	1
		Confianza	1	1	2
		Honorarios	1	0	1
	Total		3	1	4
Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios	Forma de contratación	Base	2	2	4
		Confianza	1	1	2
		Honorarios	0	1	1
	Total		3	4	7
Coordinación Estatal para la Atención de los Pueblos Indígenas (CEAPI)	Forma de contratación	Base	2	1	3
		Confianza	1	0	1
		Honorarios	1	1	2
	Total		4	2	6



Coordinación General de Comunicación Social	Forma de contratación	Base	3	4	7
		Confianza	0	2	2
		Honorarios	3	1	4
	Total		6	7	13
Coordinación General de Defensoría Social y de Oficio	Forma de contratación	Base	5	7	12
		Confianza	1	2	3
		Honorarios	0	1	1
	Total		6	10	16
DIF estatal	Forma de contratación	Base	11	31	42
		Confianza	2	2	4
		Honorarios	1	3	4
	Total		14	36	50
Dirección General de Pensiones	Forma de contratación	Base	4	4	8
		Confianza	2	2	4
		Honorarios	1	0	1
	Total		7	6	13
Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí	Forma de contratación	Base		3	3
		Honorarios		3	3
	Total			6	6
Instituto Estatal de Infraestructura Física Educativa (IEIFE)	Forma de contratación	Base	5	3	8
		Confianza	1	4	5
		Honorarios	2	0	2
	Total		8	7	15
Instituto Potosino de la Juventud	Forma de contratación	Base	1	2	3
		Confianza	1	0	1
		Honorarios	3	2	5
	Total		5	4	9
Instituto Potosino del Deporte	Forma de contratación	Base	5	5	10
		Confianza	2	1	3
		Honorarios	3	4	7
	Total		10	10	20
Junta Estatal de Caminos	Forma de contratación	Base	5	4	9
		Confianza	1	1	2
		Honorarios	4	4	8
	Total		10	9	19
Oficialía Mayor	Forma de contratación	Base	3	9	12
		Confianza	0	2	2
	Total		3	11	14
Procuraduría General de Justicia del Estado	Forma de contratación	Base	11	31	42
		Confianza	17	8	25
		Honorarios	0	3	3
	Total		28	42	70
Promotora del Estado de San Luis Potosí	Forma de contratación	Base	3	2	5
		Confianza	1	3	4
	Total		4	5	9



Secretaría de Comunicaciones y Transportes	Forma de contratación	Base	2	3	5
		Confianza	1	1	2
		Honorarios	1	3	4
	Total		4	7	11
Secretaría de Cultura	Forma de contratación	Base	16	13	29
		Confianza	3	3	6
		Honorarios	4	3	7
	Total		23	19	42
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Recursos Hidráulicos (SEDARH)	Forma de contratación	Base	6	4	10
		Confianza	3	2	5
	Total		9	6	15
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)	Forma de contratación	Base	3	4	7
		Confianza	1	2	3
		Honorarios	1	1	2
	Total		5	7	12
Secretaría de Desarrollo Social y Regional (SEDESORE)	Forma de contratación	Base	4	5	9
		Confianza	3	2	5
		Honorarios	3	1	4
	Total		10	8	18
Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Obras Públicas (SEDUVOP)	Forma de contratación	Base		2	2
		Honorarios		1	1
	Total			3	3
Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental (SE-GAM)	Forma de contratación	Base	1	3	4
		Confianza	1	1	2
	Total		2	4	6
Secretaría de Educación del Gobierno del Estado	Forma de contratación	Base	13	18	31
		Confianza	2	5	7
		Honorarios	3	9	12
	Total		18	32	50
Secretaría de Finanzas	Forma de contratación	Base	12	23	35
		Confianza	2	2	4
		Honorarios	4	3	7
	Total		18	28	46
Secretaría de Salud	Forma de contratación	Base	10	33	43
		Confianza	10	13	23
		Honorarios	17	17	34
	Total		37	63	100
Secretaría de Seguridad Pública del Estado	Forma de contratación	Base	31	16	47
		Confianza	100	14	114
		Honorarios	6	3	9
	Total		137	33	170

Secretaría de Turismo	Forma de contratación	Base	1	1	2
		Confianza	2	1	3
		Honorarios	2	2	4
	Total		5	4	9
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Forma de contratación	Base	4	4	8
		Confianza	3	3	6
		Honorarios	1	2	3
	Total		8	9	17
Secretaría General de Gobierno	Forma de contratación	Base	0	3	3
		Confianza	1	2	3
		Honorarios	2	0	2
	Total		3	5	8
Secretaría Técnica del Gabinete	Forma de contratación	Base	1	2	3
		Confianza	3	1	4
	Total		4	3	7
Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado (SIFIDE)	Forma de contratación	Base	1	1	2
		Confianza	4	1	5
		Honorarios	0	2	2
	Total		5	4	9

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Cabe mencionar que el Instituto de Vivienda y el Instituto de Atención a Migrantes no serán contemplados en este análisis debido a que no participaron en el llenado de la encuesta. Por otra parte, las dependencias como CECURT y la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado no concluyeron con el llenado del número de cuestionarios que se les pidió para la muestra, no obstante sí están incluidas dado que con los que sí llenaron se pudo hacer el análisis.

3.1. Cálculo del tamaño de la muestra para una proporción p.

Para obtener el tamaño de muestra se usa la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 pqN}{NE^2 + z^2 pq}$$



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Donde:

n es el tamaño de muestra.

N es el tamaño de la población.

z es el valor de la distribución normal estándar para un determinado valor de alfa.

4. Aplicación del instrumento de diagnóstico.

El periodo de aplicación del cuestionario en las 37 dependencias del gobierno de San Luis Potosí, se programó del 28 de septiembre al 8 de octubre, no obstante fue necesario extender el tiempo con el propósito de que las instancias pudieran completar el número de personas consideradas en la muestra. Así, el periodo de aplicación fue del 30 de septiembre al 22 de octubre del presente año.

4.1. Estrategias.

4.1.1. Reunión de presentación del instrumento de diagnóstico.

El 27 de septiembre del presente año, el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES) organizó una reunión con funcionarias y funcionarios de las 37 dependencias consideradas en la encuesta, en donde principalmente asistieron las enlaces de género y algunas otras personas. Durante la misma, la titular del Instituto, la profesora Teresa de Jesús Mendoza Rivera, expuso los objetivos del diagnóstico y su importancia para el IMES y para el gobierno de San Luis Potosí.

Por su parte, consultoras de Servicios Integrales de Capacitación, Asesoría y Acompañamiento (SICAA), S. C. expusieron el marco y contexto nacional e internacional del diagnóstico, como parte de las políticas públicas para la igualdad de género que el



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

gobierno mexicano está obligado a instrumentar. Asimismo, se explicó el instrumento y la modalidad de aplicación.

Posterior a la reunión, el IMES envió un oficio a las dependencias informándoles sobre el número de personas de su institución consideradas para la muestra, así como acerca del enlace en Internet y la clave de acceso al instrumento.

4.1.2. Aplicación del instrumento en línea.

El primer paso consistió en la elaboración de una base de datos en PostgreSQL, administrada con PgAdmin y una interfase de llenado en línea elaborada en lenguaje Php, para la captura de respuestas del cuestionario.

Posteriormente se creó un enlace desde la página web del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, desde donde se realizó la captura en línea. Al cuestionario únicamente tuvieron acceso las personas designadas por cada dependencia, mediante una clave de ingreso.

La selección del personal que contestó la encuesta se hizo de forma aleatoria, considerando el número de mujeres y hombres que debían responder, de acuerdo con la cantidad necesaria establecida en la muestra.

En virtud de que el cuestionario contenía preguntas en las que se emplean conceptos específicos de género, se incluyeron las definiciones y explicaciones necesarias para facilitar la comprensión de las mismas.

Así, mediante la captura en línea se lograron obtener de forma inmediata las respuestas y se evitaron los errores de captura, comunes en el levantamiento.

4.1.3. Monitoreo a las dependencias participantes.

Durante los días de aplicación del cuestionario se realizó un monitoreo permanente con el propósito de ir verificando el avance en el llenado del instrumento por parte de cada una de las dependencias.



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todas



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 monitoreo se hizo a través de:

- Un reporte diario después de las 19:00 horas.
- Correos y llamadas telefónicas a las enlaces de género del IMES o a las personas a quienes se les encargó el seguimiento de la aplicación del cuestionario, en cada una de las dependencias participantes en el diagnóstico, lo que permitió sugerir formas para resolver algunas situaciones que estaban retrasando el llenado.

Los días que mayor número de cuestionarios se contestaron fueron el 6 de octubre con 111; el 7 octubre 230 cuestionarios; el 8 octubre 160 cuestionarios; el 12 de octubre se llenaron 90 y el 13 octubre 61 cuestionarios.

5. Procesamiento de la información.

El procesamiento de la información se inició con la revisión de la base de datos para identificar los cuestionarios que presentaban deficiencias sustanciales para evitar así considerarlos válidos.

5.1. Análisis para descarte de cuestionarios.

Para determinar la cancelación de algún cuestionario se realizó un cruce de campos preliminar de cuyo análisis se desprenden cuestionarios que podemos clasificar en dos tipos: 1) aquéllos que presentaban respuestas incoherentes entre los campos analizados y, 2) los que presentaban respuestas secuenciales contradictorias.

Los cuestionarios del primer tipo se descartaron cuando las respuestas básicas eran incoherentes como: no contar con la edad suficiente para laborar, marcar una edad similar al número de años laborados, tener una cantidad de hijas e hijos que no corresponde con la edad biológica, etcétera.

Del segundo tipo se descartaron los que contenían 30% de respuestas secuenciales contradictorias, en caso contrario, solamente se descartó la respuesta de esa pregunta.

Del análisis parcial de la pregunta 14 se desprende que 9 personas trabajan entre 16 y 24 horas diarias, situación que es técnicamente imposible, sin embargo sus demás respuestas son coherentes, por lo que únicamente se invalidó su respuesta en el análisis global de esta pregunta.

Se analizó la pregunta 21. *¿Cuántos cursos de capacitación ha tomado durante este año? y su complemento: En caso de elegir “ninguno” diga, ¿por qué?* Encontramos que 66 personas contestaron algo diferente de Ninguno y además respondieron el complemento; por el tipo de respuestas se infiere que entendieron mal la pregunta. Esto no invalida las demás respuestas, por lo que no se consideraron sus respuestas a la pregunta 21 para el análisis por pregunta.

Finalmente, el número total de cuestionarios que se suprimen para el análisis son 6, mismos que se encuentran en las líneas guía números 28, 92,144, 473, 510 y 734.

5.2. Determinación del cruce de variables.

Para cumplir con los objetivos del diagnóstico se establecieron las variables que deberán cruzar información a fin de identificar las brechas de desigualdad de género en el ámbito laboral y en las cargas familiares.

Asimismo, se determinaron las variables a cruzar para identificar la percepción de mujeres y hombres respecto del clima laboral, identificando si son de base, confianza u honorarios.

En el mismo sentido, se definió cruzar la variable sexo y tipo de contratación con las variables referidas a su conocimiento del tema de género y su impacto en los programas instrumentados por su dependencia.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

5.3. Análisis estadístico.

Se realizó el proceso de limpieza de la base de datos, así como la selección de la información para pasarla al programa estadístico SPSS y se realizó la programación para hacer los cruces de variables definidos con anterioridad, se generaron 320 cuadros con información de las variables cruzadas, así como las gráficas respectivas.

Se procedió al análisis de los cuadros y gráficas y a su interpretación tanto estadística, como cualitativa.

6. Análisis y resultados.

Para cualquier gobierno resulta importante conocer quiénes contribuyen a realizar las tareas de la administración pública por lo que un primer acercamiento dentro del diagnóstico realizado es la identificación del perfil de las y los trabajadores.

Cabe señalar que en esta categoría estamos incluyendo a quienes tienen un contrato de base, de confianza y por honorarios y, además, son principalmente las personas que laboran en el gobierno central de la entidad.

6.1. Perfil de las y los trabajadores.

6.1.1. Edad.

La composición por grupos de edad de las y los funcionarios en la administración pública de San Luis Potosí inicia con el grupo comprendido entre los 15 y los 24 años, donde se ubica únicamente 4.5% de la población; siendo mayor el grupo de mujeres (5.4%) del total de la muestra. En el extremo contrario está la población de 61 años y más, la cual también es poco representativa, aunque sobresale la presencia masculina (2.3%).

La mayor concentración, tanto de mujeres como de hombres, se sitúa en los rangos que incluyen las edades que van de los 25 a los 44 años (74.4% de la muestra). Hay que señalar que la distribución de la población por sexo está muy equilibrada, situación contraria a la tendencia nacional generalizada en el mercado de trabajo, en donde la disparidad entre hombres y mujeres en la participación económica es muy acentuada en el tramo central de la vida, cuando las cargas domésticas de la mujer la obligan a salir de los espacios laborales.

<i>Cuadro 3.</i> Rangos de edad de las y los trabajadores de la administración pública estatal en San Luis Potosí.			
	Hombres	Mujeres	Total
15 a 24 años	16	23	39
	3.7%	5.4%	4.5%
25 a 34 años	140	136	276
	32.6%	31.8%	32.2%
35 a 44 años	179	183	362
	41.6%	42.8%	42.2%
45 a 60 años	85	82	167
	19.8%	19.2%	19.5%
61 años y más	10	4	14
	2.3%	0.9%	1.6%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

En el conjunto de las dependencias participantes se observa un comportamiento semejante, salvo en el caso de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Recursos Hidráulicos, en la que se encuentra una participación mayor de personas de entre 45 y 60 años; y otras, como en Instituto de las Mujeres, en donde predomina el grupo de edad de 25 a 34 años (véase el cuadro 2 en el anexo 1).



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

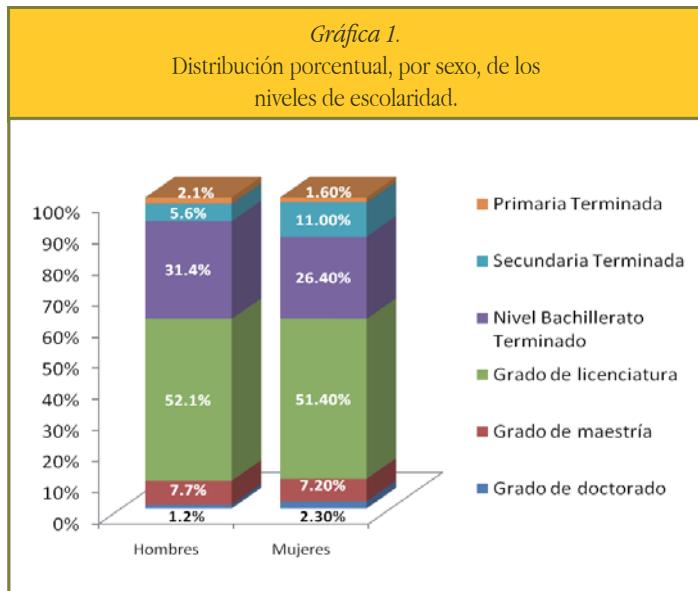
6.1.2. Escolaridad.

La escolaridad suele impactar de manera directa y positiva en la propensión de las mujeres a participar económicamente, de tal modo que el nivel más alto de participación corresponde casi siempre al mayor grado de escolaridad.

Para la mayoría de las dependencias del gobierno de San Luis Potosí el nivel de escolaridad predominante es la licenciatura, tanto en las mujeres como en los hombres; poco más de 50% cuenta con éste nivel. Otro grupo importante de la población cuenta con bachillerato terminado: 31.4% de los hombres y 26.4% de las mujeres.

En el caso de la población con grado de maestría hay un equilibrio (7.2% de las mujeres y 7.7% de los hombres); pero en el caso de las personas que cuentan con doctorado sobresalen las mujeres (2.3%).

Acorde con las necesidades de la gestión pública que requiere de personal altamente profesionalizado, la formación de las y los trabajadores representa el perfil que se requiere para cumplir con sus funciones de atención a la población potosina. El 77.8% de las mujeres que trabajan en el gobierno cuentan con bachillerato y licenciatura; y en los hombres la cifra es de 83.5%.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

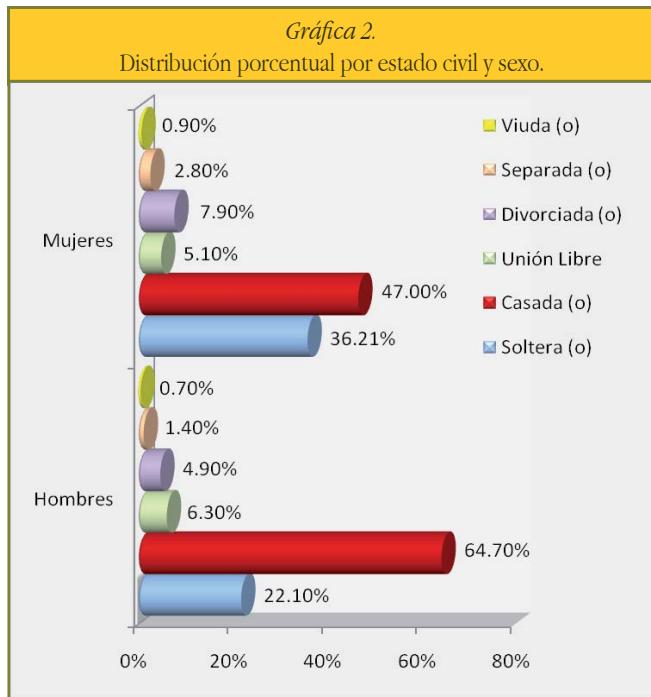
Con casos excepcionales como el CECURT (véase el cuadro 3 en el anexo 1), la formación de quienes allí laboran puede ser más baja, principalmente en las mujeres quienes, como se verá adelante, cuentan con los cargos ocupacionales de menor rango; situación que reproduce las desigualdades de ingreso y de toma de decisiones.

6.1.3. Estado civil.

Este rasgo personal está relacionado, junto a las responsabilidades de cuidado al interior de las familias, con las oportunidades que las mujeres tienen en el ámbito laboral. Más que en los hombres, la condición de persona unida o no influye en la trayectoria profesional de las mujeres, en este caso, en su participación en la administración pública del gobierno del estado.

El comportamiento que se observa es el predominio de la condición de casada(o). En nueve dependencias predomina el número de mujeres solteras; y en seis se mantiene una proporción semejante entre mujeres y hombres (véase el cuadro 4 en el anexo 1).

El incremento de la participación laboral de mujeres casadas muestra un cambio sustancial en el mercado de trabajo actual, pero también plantea un desafío a la administración pública para lograr conciliar el mercado laboral con las responsabilidades domésticas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

6.1.4. Condición de discapacidad.

El número de personas con alguna discapacidad que se encuentran trabajando en el gobierno potosino –según la muestra establecida– es reducido: 5 mujeres y 15 hombres. Esta tendencia es coherente con el número de personas que tienen algún tipo de discapacidad en el país, el cual representa 1.8% de la población total. El dato señalado para el estado de San Luis Potosí es de 2.1 personas discapacitadas por cada cien mil habitantes.

Las personas discapacitadas que trabajan en el gobierno del estado se encuentran laborando principalmente en dependencias como la Procuraduría General de Justicia del Estado y en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado (véase el cuadro 5 del anexo 1).

Cuadro 4. Condición de discapacidad por sexo. Valores absolutos y relativos.			
	Hombres	Mujeres	Total
No	415	423	838
	96.5%	98.8%	97.7%
Sí	15	5	20
	3.5%	1.2%	2.3%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

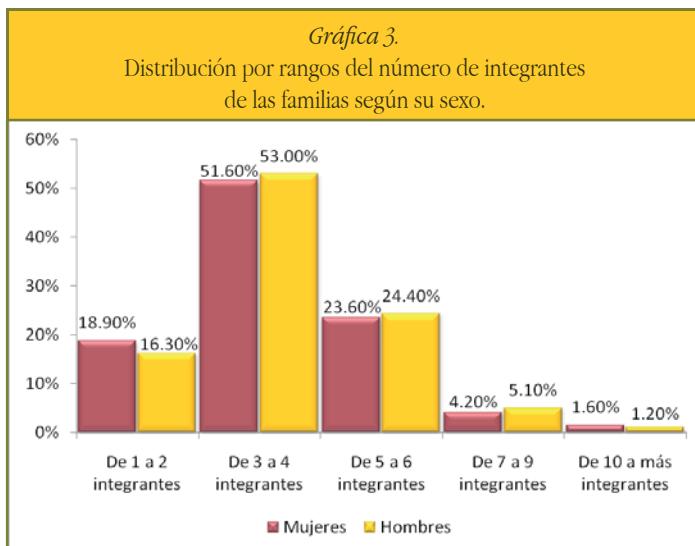
6.1.5. Número de integrantes de las familias.

De manera general, el número promedio de integrantes de las familias de las y los trabajadores del gobierno estatal es de cuatro, número señalado por 53% de los hombres y 51.6% de las mujeres, dato que se encuentra en correspondencia con el tamaño promedio de las familias en el país. El número de integrantes de las familias está relacionado directamente con los niveles de fecundidad, los cuales han mostrado una marcada disminución tanto en el ámbito nacional como mundial.

Menos de 20% (18.9% en el caso de las mujeres y 16.3% en el caso de los hombres) señaló que sus familias tienen entre 1 y 2 integrantes; por su parte, es mínimo el porcentaje que dijo tener más de 10 integrantes en sus familias (1.6 de mujeres y 1.2 de hombres). De acuerdo con el *Conteo de Población 2005* (INEGI), el tamaño promedio de las familias en San Luis Potosí es de 4.2 integrantes por cada una.

Si se revisa la tendencia en las dependencias, se observa que el comportamiento es diferente. Por ejemplo, en algunas instituciones como en la Secretaría del Trabajo, las mujeres se concentran en un tamaño de familia menor que los hombres; y en otras, como en la Comisión Estatal del Agua, es al contrario (véase el cuadro 6 del anexo 1).

La disminución del número de hijas-hijos es una característica de las transformaciones demográficas recientes que se encuentra relacionada con la incorporación de las mujeres al trabajo y con su mayor escolaridad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

6.1.6. Responsabilidades de cuidado familiar.

Uno de los indicadores que más claramente expresan la situación de desigualdad de las mujeres en el mundo laboral, es la persistente asimetría en la distribución del trabajo doméstico y el extradoméstico, en donde destaca como una de las mayores responsabilidades el cuidado de las personas (niñas y niños, adultas



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

mayores, enfermas, con discapacidad); así, en la *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT)*, publicada en el 2002 por el Instituto Nacional de las Mujeres y el INEGI, muestra que las mujeres de 12 años o más destinan, en promedio, 14 horas a la semana exclusivamente al cuidado de las y los niños y otros miembros del hogar, en tanto que los hombres sólo contribuyen con 7.6 horas a la semana; por tanto las mujeres suelen ser las que asumen, en mayor medida, estas responsabilidades.

Cuando las personas que participaron en el diagnóstico respondieron a la pregunta *¿Tiene bajo su cuidado a alguna de las siguientes personas?*, 59.8% del total la población masculina en la muestra dijo que a sus hijas e hijos, por encima de lo que manifiesta la población femenina (52.10%). Estas diferencias entre mujeres y hombres se deben a que hay 36.2% de mujeres solteras en la muestra.

Por otro lado, es conveniente señalar que la pregunta arriba citada no identificó las tareas de cuidado que realizan; tal vez los hombres la entendieron como bajo su responsabilidad, lo cual es diferente al cuidado.

Otra explicación de las cifras citadas puede estar relacionada con la edad de los trabajadores, pues se observa que los hombres de las nuevas generaciones son quienes están participando en alguna medida en las tareas de cuidado, más que en décadas pasadas.

Por ejemplo, las mujeres y los hombres que se encuentran entre los 20 y 39 años de edad, en todo el país, ocupan su tiempo de cuidado de la siguiente forma: en cuidado de niños y otros miembros del hogar, las mujeres emplean en promedio 8.1 horas, y los hombres 6.7; en el cuidado de enfermos, las mujeres usan 6.9 horas, y los hombres 7.4; para el cuidado de personas con limitaciones físicas o mentales, las mujeres ocupan 7.7 horas, y los hombres 4.6 (ENUT 2002).

En cuanto a la pregunta sobre quiénes no tienen actividades de cuidado, la proporción también es muy equilibrada (25.6% en el caso de los hombres y 25% en el de las mujeres). Ello puede estar relacionado con la población que dijo ser soltera.

Con éstos datos se empiezan a identificar cambios hacia el reconocimiento del tema del cuidado como asunto de ambos sexos en el que, hoy por hoy, los hombres no le dedican el mismo tiempo que las mujeres.

En las dependencias se pueden encontrar diferencias importantes respecto de las responsabilidades de cuidado; por ejemplo, en CECURT hay un gran porcentaje de hombres (57%) que mencionan no tener esas responsabilidades. También lo mencionan así, aunque en menores porcentajes, los trabajadores de la Secretaría de Cultura y los de Desarrollo Social y Regional (véase el cuadro 7 del anexo 1).

En las mujeres se encuentra más presente que en los hombres la diversidad de personas a las que cuidan, entre ellas las personas mayores, las enfermas y las que cuentan con alguna discapacidad lo cual, como lo muestran diversos estudios, es una condición que contribuye a la doble y triple jornada de las mujeres.

Cuadro 5.
Cuidado de personas por sexo. Valores absolutos y relativos.

	Hombres	Mujeres	Total
Hijas e hijos	257	223	480
	59.8%	52.1%	55.9%
Nietas y nietos	1	1	2
	0.2%	0.2%	0.2%
Personas adultas mayores	14	32	46
	3.3%	7.5%	5.4%
Personas con alguna discapacidad	0	5	5
	0.0%	1.2%	0.6%
Personas enfermas	0	5	5
	0.0%	1.2%	0.6%
Varias de las anteriores	48	55	103
	11.2%	12.9%	12.0%
Ninguna	110	107	217
	25.6%	25.0%	25.3%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

6.1.7. Jefatura de hogar.

En términos generales y sobre la base de una estructura social de relaciones jerárquicas, se reconoce como jefe del hogar a la persona que ostenta la mayor autoridad en la toma de decisiones y/o a aquella que es el principal soporte económico. De acuerdo con el INEGI, jefe(a) de familia es la persona que es reconocida como tal por los demás integrantes del hogar.

El 79.1% de los hombres encuestados señalaron ser los jefes de sus hogares. Por su parte, 53.5% de las mujeres trabajadoras del gobierno del estado manifestó ser jefa de hogar, lo que refleja una de las transformaciones sociales más importantes que se están llevando a cabo, tanto en el estado como en el resto del país; según el Censo de Población 2005, del INEGI, de cada 100 hogares, 23 están a cargo de una mujer.

Hasta hace poco tiempo se encontraba a las mujeres jefas de hogar en familias monoparentales sin embargo, en la encuesta realizada se identificaron mujeres unidas (casadas y en unión libre) en la condición de jefa de hogar, aunque en menor proporción que las separadas, divorciadas y viudas. Para las mujeres solas esta condición significa mayores responsabilidades ya que no comparten con otras personas las tareas domésticas de cuidado y de provisión.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Es importante señalar que en las instituciones gubernamentales analizadas resalta el caso de CECURT, en donde el porcentaje de mujeres que reconoce ser jefa de hogar representa 92% del total de mujeres encuestadas en esta dependencia; y en la de Comunicaciones y Transportes es de 85%, en contrapartida de lo que sucede en el resto de las instituciones, las cuales se encuentran en un promedio de entre 50 y 60%. Entre las dependencias donde los porcentajes son menores están el Instituto de las Mujeres con 16.7%, la SEDECO con 28.6%, la Secretaría Técnica del Gabinete con 0% y el SIFIDE con 25% (véase el cuadro 8 del anexo 1).

Por otra parte, la información obtenida por sexo, condición de jefatura de hogar y estado civil señala que casi todos los hombres cuyo estado civil es casado, manifestaron ser los jefes de sus hogares, así como 81% de los divorciados. Aunque en realidad la toma de decisiones importantes que atañen a los miembros del hogar, así como los ingresos y la administración de los mismos lo hace más de una de las personas que integran un hogar, la distribución de los roles tradicionales señala a los hombres como los jefes de los hogares.

Un dato interesante es que 52% de las mujeres solteras dicen ser jefas de familia, lo cual podría estar relacionado con la ausencia del padre o bien con la inactividad económica de ambos progenitores.

En el caso de las mujeres casadas, 57% se asume como jefas de hogar, porcentaje que sube a 91.2% en el caso de las divorciadas, como puede verse en el siguiente cuadro:

<i>Cuadro 6.</i>				
Personal de la administración pública estatal por sexo, condición de jefatura de hogar y estado civil.				
		Sexo		
Estado civil		Hombres	Mujeres	Total
Casada(o)	No	9	85	94
		3.2%	42.3%	19.6%
	Sí	269	116	385
		96.8%	57.7%	80.4%
	Total	278	201	479
		100.0%	100.0%	100.0%
Divorciada(o)	No	4	3	7
		19.0%	8.8%	12.7%
	Sí	17	31	48
		81.0%	91.2%	87.3%
	Total	21	34	55
		100.0%	100.0%	100.0%
Separada(o)	No	0	1	1
		0.0%	8.3%	5.6%
	Sí	6	11	17
		100.0%	91.7%	94.4%
	Total	6	12	18
		100.0%	100.0%	100.0%
Soltera(o)	No	74	103	177
		77.9%	66.5%	70.8%
	Sí	21	52	73
		22.1%	33.5%	29.2%
	Total	95	155	250
		100.0%	100.0%	100.0%
Unión libre	No	2	7	9
		7.4%	31.8%	18.4%
	Sí	25	15	40
		92.6%	68.2%	81.6%
	Total	27	22	49
		100.0%	100.0%	100.0%
Viuda(o)	No	1	0	1
		33.3%	0.0%	14.3%
	Sí	2	4	6
		66.7%	100.0%	85.7%
	Total	3	4	7
		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

7. Clima Organizacional.

En este apartado se analizan las respuestas de quienes participaron en la encuesta, como ya se dijo, personal que labora en las oficinas centrales del gobierno del estado de San Luis Potosí, personal de base, honorarios y de confianza.

En el apartado anterior se presentó el perfil personal, aquí se presentará el perfil laboral de quienes respondieron el cuestionario sobre cultura institucional, así como su percepción de la institución donde laboran.

7.1. Jornada de trabajo.

Como puede observarse en la tabla siguiente las mujeres cumplen, en mayor proporción (65.7%) que los hombres (49.30%), con una jornada laboral de 7 a 8 horas y un porcentaje importante (20.3%) con una de 9 a 10 horas. Por su parte, el porcentaje de hombres que trabajan más de 8 horas es mayor que el de las mujeres (32.2%) en el rango de 9 a 10 horas, y 9.1% dice trabajar de 11 a 12 horas. Tal situación puede estar relacionada con los niveles jerárquicos donde los hombres tienen mayor presencia y cuyas exigencias de los puestos demandan jornadas más largas.

Cuadro 7.
Distribución porcentual, por sexo, de los rangos de horas trabajadas al día.

	Hombres	Mujeres	Total
De 1 a 6 horas	13 3.0%	41 9.6%	54 6.3%
De 7 a 8 horas	212 49.3%	281 65.7%	493 57.5%
De 9 a 10 horas	139 32.3%	87 20.3%	226 26.3%
De 11 a 12 horas	39 9.1%	15 3.5%	54 6.3%
13 horas o más	27 6.3%	4 0.9%	31 3.6%
Total	430 100.0%	428 100.0%	858 100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Con el fin de realizar un ejercicio para resumir las diferencias en la jornada de trabajo de las mujeres y los hombres, se presenta a continuación el promedio de horas trabajadas al día, en donde se puede observar que las mujeres trabajan en promedio 1 hora con 14 minutos menos que los hombres.

<i>Cuadro 8.</i> Promedio de horas trabajadas al día.		
	Promedio	Casos considerados
Hombres	8.9	430
Mujeres	7.67	428
Total	8.29	858

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

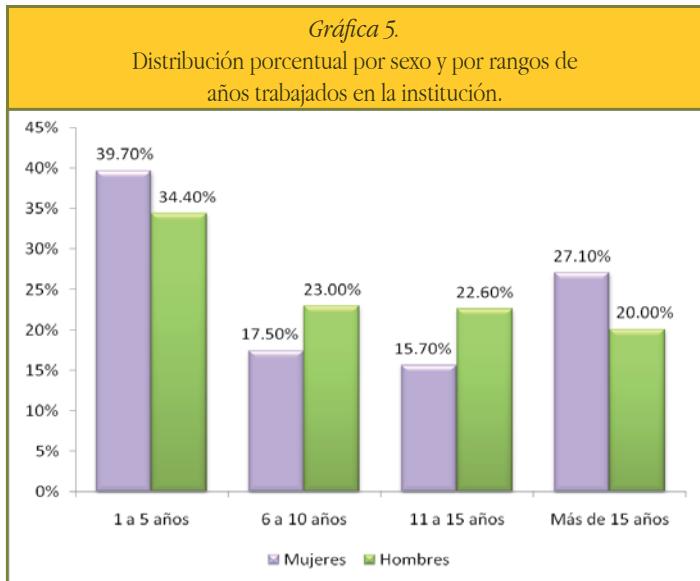
La distribución por cada sexo de las horas de trabajo en las dependencias de gobierno permite observar que en la Comisión Estatal de Agua y en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado una gran proporción de mujeres que fueron entrevistadas tienen jornadas mayores de 8 horas diarias y, por el contrario, en oficinas como la Dirección General de Pensiones son de hasta 6 horas (véase el cuadro 11 del anexo 1).

7.2. Antigüedad.

Más de un tercio de las mujeres (39.7%) y hombres (34.4%) que participaron en la encuesta tienen entre 1 y 5 años trabajando dentro de su institución, lo que puede estar relacionado con la rotación de personal que cada administración de gobierno lleva a cabo. Por otro lado, son más las mujeres que tienen mayor antigüedad dentro de su institución, ya que 27% tienen más de 15 años, comparando con 20% de los hombres.

Por el contrario, en el rango de 11 a 15 años, son los hombres (22.6%) quienes están más representados, en comparación con

las mujeres (15.7%). Sin duda, son las mujeres y hombres trabajadores de base quienes más tiempo han permanecido dentro de su institución.

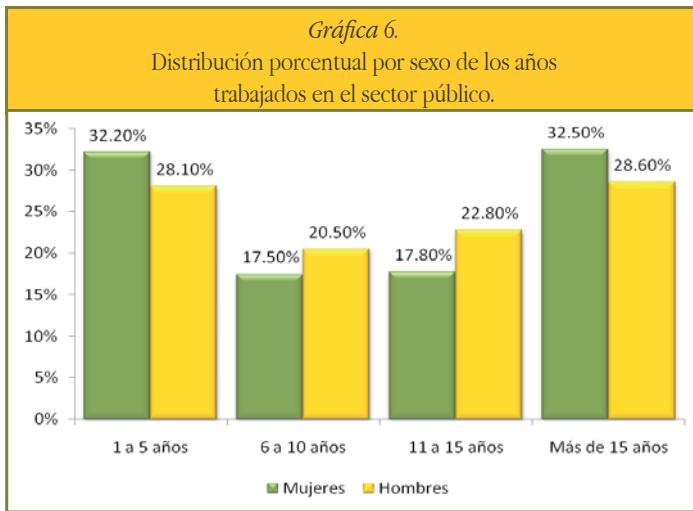


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Las dependencias que muestran participaciones mayores al promedio de trabajadoras en el rango de más de 15 años son el CECURT, COESPO, el DIF estatal, la Oficialía Mayor y la SCT, entre otras. Los hombres muestran este mismo comportamiento excepto en el CECURT y la SCT, en donde los porcentajes de trabajadores en el rango de más de 15 años es menor a 27.1% para mujeres y 20.0% para hombres (véase el cuadro 12 del anexo 1).

Con relación a la antigüedad de trabajadoras y trabajadores dentro del sector público, el incremento que se puede observar en los porcentajes de participación de mujeres y hombres en el rango de más de 15 años significa que ambos han cambiado de dependencia gubernamental y que los hombres han permanecido más tiempo en otras dependencias.

No obstante hay que señalar que más del 70% de los hombres y 67% de las mujeres que participaron en la encuesta tienen más de 6 años de antigüedad en la administración pública, lo cual muestra la importancia de invertir en la formación y capacitación de estos recursos humanos que aunque no en su totalidad permanecen dentro de la misma institución, sí laboran para el gobierno de la entidad.



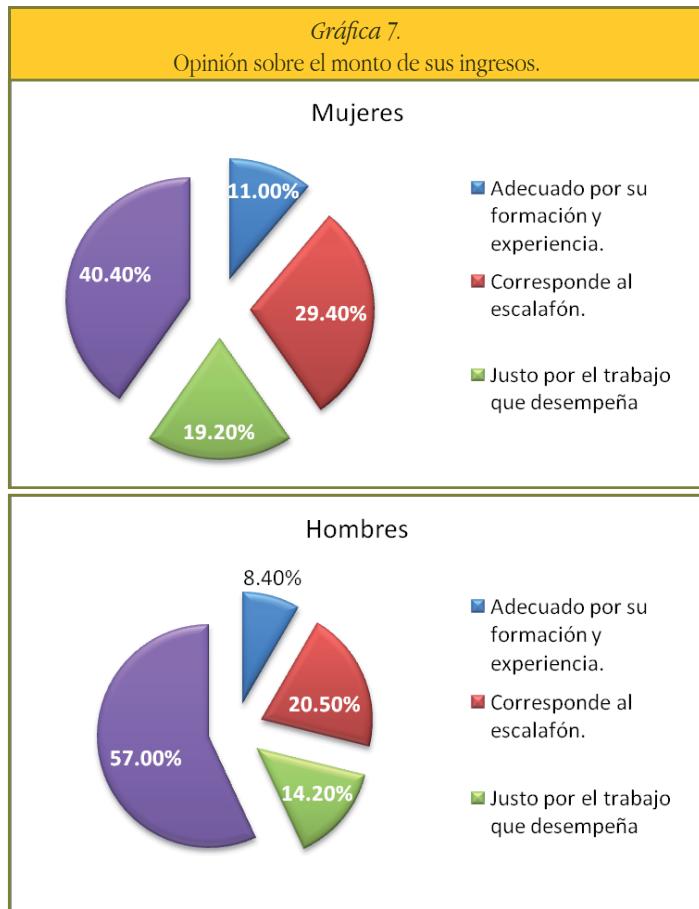
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

7.3. Opinión sobre el monto de sus ingresos.

La satisfacción con el trabajo que se desempeña, también está relacionada con la percepción que se tiene de la remuneración recibida. Los resultados muestran que hay un importante nivel de satisfacción con el trabajo que se desempeña, pero no corresponde en la misma proporción de satisfacción con el salario que reciben las y los trabajadores, como se muestra enseguida.

Un mayor porcentaje de hombres (57%) que de mujeres considera que su salario está por debajo de lo que debería ganar por su trabajo y, aunque también hay una proporción grande de mujeres que así lo piensa (40%), se observa que ellas explican de

manera más convencional sus remuneraciones. No sólo explican que así está establecido por el escalafón, sino que 20% de ellas lo consideran justo para el trabajo que desempeñan.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Hay que recordar que el nivel de escolaridad de hombres y mujeres, especialmente en licenciatura, es muy similar. La mitad de las mujeres y los hombres que participaron en la encuesta tienen este grado, con lo cual puede explicarse que sus expectativas salariales son mayores a la remuneración que perciben por el trabajo desempeñado.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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.

En este diagnóstico no se indagó acerca del monto de los salarios de mujeres y hombres, sin embargo, queda pendiente de corroborar si en la administración pública del estado de San Luis Potosí ocurre lo que muestran distintos estudios donde una forma de segregación para las mujeres se debe a los desniveles existentes entre los ingresos masculinos y femeninos, lo que constituiría una brecha o disparidad salarial.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007, aproximadamente una tercera parte de los 23 millones de hombres (32.2%) que cuentan con un trabajo remunerado percibe ingresos por debajo de dos salarios mínimos al mes, mientras que prácticamente la mitad de las 13.5 millones de mujeres con un trabajo remunerado (49.9%) se encuentran en dicha situación. En contrapartida, solamente 8.5% de las mujeres trabajadoras tiene ingresos superiores a los cinco salarios mínimos mensuales, frente a 16.1% de los hombres.

Las dependencias donde se observa mayor proporción de hombres con aceptación de su nivel de ingresos son CEAPI, SE-DECO y la Secretaría General de Gobierno; las mujeres en esta condición están en el Centro de Atención a Víctimas del Delito, CEAPI, la Coordinación de Comunicación Social y la de Defensoría Social y de Oficio, en el DIF estatal y otras. Por el contrario, los hombres que lo consideran por debajo de su esfuerzo están en el DIF estatal, en la Dirección General de Pensiones, en el IEIFE y en el Instituto Potosino del Deporte, entre otras; las mujeres están en COESPO, CEFIM, en la Dirección General de Pensiones, en el Instituto Potosino de la Juventud, en la Secretaría de Educación, en la Secretaría de Salud y otras (véase el cuadro 16 del anexo 2).

Al considerar el nivel de escolaridad encontramos que conforme disminuye ésta hay mayor aprobación formal con los ingresos que se perciben, es decir, se acepta por estar así establecido por el escalafón. El personal que cuenta con licenciatura, maestría y doctorado es el más inconforme y sostiene que está por debajo de lo que debería ganar por su trabajo, como se puede observar en el siguiente cuadro.

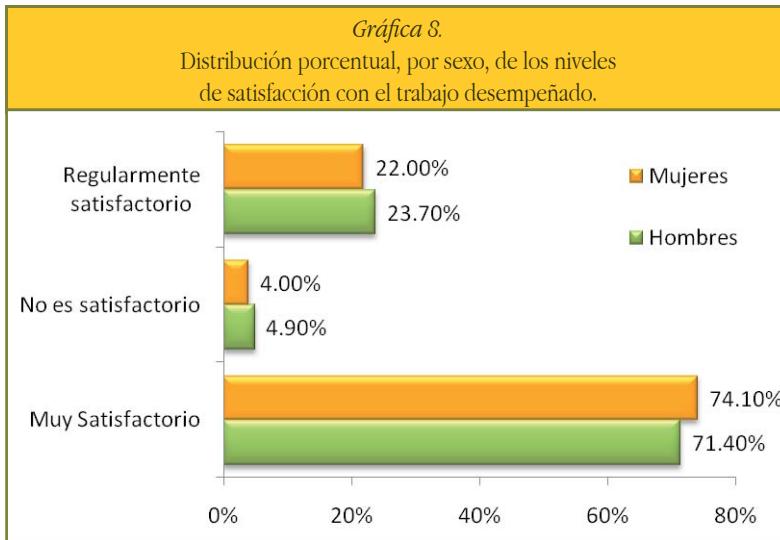
Cuadro 9.
 Opinión por escolaridad respecto del monto de sus ingresos.

	Escolaridad						
	Grado de doctorado	Grado de maestría	Grado de licenciatura	Bachillerato terminado	Secundaria terminada	Primaria terminada	Total
Adecuado por su formación y experiencia.	0	6	40	33	4	0	83
	0.0%	9.4%	9.0%	13.3%	5.6%	0.0%	9.7%
Corresponde al escalafón.	3	13	106	60	24	8	214
	20.0%	20.3%	23.9%	24.2%	33.8%	50.0%	24.9%
Justo por el trabajo que desempeña.	3	11	75	32	21	1	143
	20.0%	17.2%	16.9%	12.9%	29.6%	6.3%	16.7%
Por debajo de lo que debería ganar por su trabajo.	9	34	223	123	22	7	418
	60.0%	53.1%	50.2%	49.6%	31.0%	43.8%	48.7%
Total.	15	64	444	248	71	16	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

7.4. Satisfacción con el trabajo que desempeña.

En proporciones muy semejantes en mujeres y hombres se encuentran los diferentes niveles de satisfacción. Resaltan los altos porcentajes en la categoría *Muy satisfactorio* (más de 70%) lo cual es un dato a considerar ya que significa que realizan actividades que les parecen importantes, interesantes quizá, necesarias para cumplir adecuadamente con el compromiso de gobernar. Llama la atención que las proporciones de mujeres y hombres satisfechos con su trabajo están por arriba de quienes consideran sus ingresos por debajo de lo que deberían ganar por su trabajo, lo que significa que a pesar de esto hay otros factores que les permiten estar contentos en la administración pública de San Luis Potosí.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Son pocas las personas que dicen no estar satisfechas con su trabajo, menos de 5% para ambos sexos y en la categoría de *Regularmente satisfactorio* están alrededor de 20%, cifra que no es desdeñable toda vez que una trabajadora o trabajador no satisfecho puede incidir en la calidad de los servicios que un gobierno presta a la ciudadanía.

Al hacer el análisis por el tipo de contrato de las personas que participaron en el diagnóstico, son las mujeres las que, en mayores porcentajes, señalan estar satisfechas; esta opinión muestra la proporción más baja cuando se trata del personal de base. La mayor proporción de quienes mencionan estar regularmente satisfechas-satisfechos está en el personal de base, con mayores proporciones tanto en el caso de las mujeres como de hombres (27.5% y 23.7% respectivamente). El personal de confianza es el que presenta un mayor porcentaje en la categoría de *Muy satisfactorio*, con 74.5% de los hombres y 78% de las mujeres; el puesto y el nivel de ingreso pueden ser algunas de las razones.

Por dependencia se encuentra que, entre las mujeres, 100% respondió *Muy satisfactorio* en la Coordinación de Defensoría Social y de Oficio, en la Dirección General de Pensiones, en el IEIFE, en el Instituto Potosino de la Juventud, en la Promotora del Estado de San Luis Potosí y en la Secretaría Técnica del Gabinete. Los hombres que mostraron este comportamiento se encuentran en CECURT, CEFIM, Coordinación de Defensoría Social y de Oficio, DIF estatal, Dirección General de Pensiones, Oficialía Mayor, SEDECO, SEGAM y Secretaría Técnica del Gabinete (véase el cuadro 17 del anexo 2).

Cuadro 10.					
Distribución porcentual, según la forma de contratación y el sexo, de los niveles de satisfacción con el trabajo.					
Sexo		Forma de contratación			Total
		Base	Confianza	Honorarios	
Hombres	Muy Satisfactorio	124	137	46	307
		68.1%	74.5%	71.9%	71.4%
	No es satisfactorio	8	10	3	21
		4.4%	5.4%	4.7%	4.9%
	Regularmente satisfactorio	50	37	15	102
		27.5%	20.1%	23.4%	23.7%
	Total	182	184	64	430
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Mujeres	Muy Satisfactorio	192	71	54	317
		72.2%	78.0%	76.1%	74.1%
	No es satisfactorio	11	1	5	17
		4.1%	1.1%	7.0%	4.0%
	Regularmente satisfactorio	63	19	12	94
		23.7%	20.9%	16.9%	22.0%
	Total	266	91	71	428
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

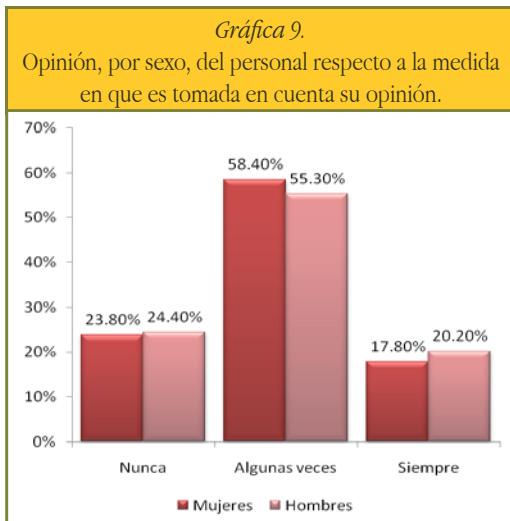
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

7.5. En qué medida es tomada en cuenta su opinión dentro de la institución.

Un aspecto que incide en la cultura organizacional es la forma como son tomados en cuenta las y los trabajadores. En

las organizaciones e instituciones donde pueden externar sus opiniones, suelen sentirse parte de la misma, pueden tener una mayor sensación de pertenencia.

En el diagnóstico de referencia, más de la mitad del personal, tanto hombres como mujeres, reconoce que *Algunas veces* es tomada en cuenta su opinión dentro de la institución; casi un cuarto de la muestra dice que *Nunca* y el restante 18%-20% dice que *Siempre*.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Es el personal de confianza quien informa que algunas veces (49.5%) o siempre (25.1%) es tomada en cuenta su opinión, lo cual resulta coherente ya que son quienes pueden tener mayor jerarquía dentro de las instituciones, por lo cual deben tomar decisiones o participar en ellas. No se encontraron diferencias porcentuales significativas entre mujeres y hombres.

El 60% de las y los trabajadores de base y 61.5% del personal de honorarios, opinó que algunas veces es tomada en cuenta su opinión, lo cual contrasta con 23% a 25% de quienes tienen contrato de base, confianza y honorarios y que dicen que nunca es tomada en cuenta su opinión dentro de su institución.

Cuadro 11.
Opinión por tipo de contrato del personal respecto a la medida en que es tomada en cuenta su opinión.

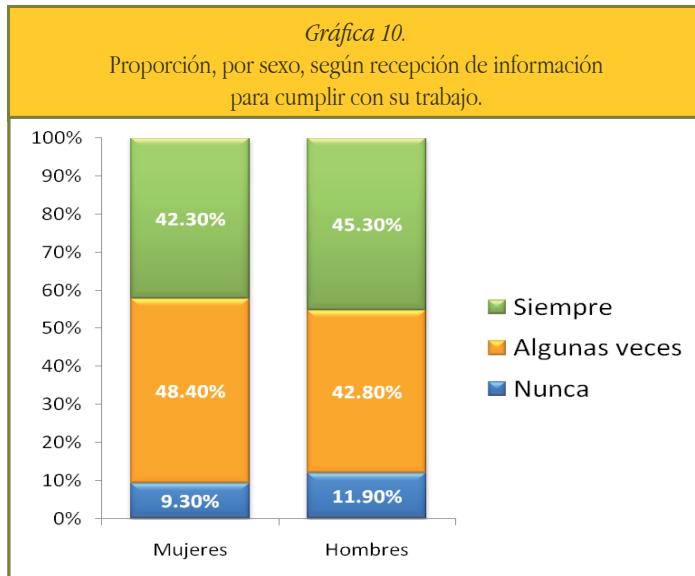
	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
Nunca	106	70	31	207
	23.7%	25.5%	23.0%	24.1%
Algunas veces	269	136	83	488
	60.0%	49.5%	61.5%	56.9%
Siempre	73	69	21	163
	16.3%	25.1%	15.6%	19.0%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

7.6. Recibe información que le permite cumplir con su trabajo.

Los resultados en este aspecto muestran que, en las dependencias incluidas en el diagnóstico, hay mecanismos de información que permiten que las y los trabajadores cuenten con los datos e indicaciones necesarias para la realización de su trabajo, toda vez que la mayor parte de mujeres y hombres dicen que reciben información: *Algunas veces*, 48% y 42% respectivamente; *Siempre* 42% y 45%.

Es importante subrayar que es baja la proporción de ambos sexos que mencionaron que *Nunca* reciben tal información.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Entre las dependencias se encuentra que hay algunas con mayores porcentajes de hombres que de mujeres que dicen siempre recibir información para cumplir con su trabajo, entre ellas están CECURT, la Defensoría Social y de Oficio, el DIF estatal, el Instituto Potosino de la Juventud, la Oficialía Mayor, la Secretaría de Educación, la Secretaría del Trabajo, la Secretaría General de Gobierno. Entre las que presentan mayores porcentajes de mujeres con esa misma opinión son el Centro de Atención a Víctimas, COESPO, la Contraloría, CEFIM, CEAPI, la Junta Estatal de Caminos, la Promotora del Estado, la SCT, SEDARH, SEDECO, Turismo, la Secretaría Técnica del Gabinete y SIFIDE (véase el cuadro 32 del anexo 3).

7.7. Mecanismos de comunicación.

Las personas que estudian lo que ocurre dentro de las organizaciones, señalan como uno de los problemas recurrentes el de las formas de comunicación o la deficiencia de la misma.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Para el caso que nos ocupa, los resultados de la encuesta muestran que la percepción de quienes participaron en ella es que los oficios son el principal mecanismo de comunicación ya que se menciona por 46% de los hombres y 38% de las mujeres. Otro mecanismo importante de comunicación son las reuniones de trabajo y la combinación de este mecanismo con los oficios. Llama la atención que para 7% del personal (ambos sexos), los mecanismos informales sean la forma de comunicación institucional. Para otro 6.5% de las mujeres, además de los oficios y las reuniones se encuentra la Internet.

Para determinar el nivel de efectividad de estos mecanismos de comunicación tendría que hacerse un estudio de mayor profundidad, sin embargo, estos resultados muestran que en la administración pública del gobierno de San Luis Potosí sí hay mecanismos de comunicación que contribuyen a las tareas de gobierno.

Cuadro 12.
Personal por sexo según mecanismos de comunicación.

	Hombres	Mujeres	Total
Informal (en los pasillos, durante las comidas, etc.)	30	33	63
	7.0%	7.7%	7.3%
Oficios	200	164	364
	46.5%	38.3%	42.4%
Oficios, informal (en los pasillos, durante las comidas, etc.)	17	23	40
	4.0%	5.4%	4.7%
Reuniones de trabajo	69	76	145
	16.0%	17.8%	16.9%
Reuniones de trabajo, informal (en los pasillos, durante las comidas, etc.)	1	6	7
	0.2%	1.4%	0.8%
Reuniones de trabajo, oficios	51	52	103
	11.9%	12.1%	12.0%
Reuniones de trabajo, oficios, informal (en los pasillos, durante las comidas, etc.)	10	9	19
	2.3%	2.1%	2.2%
Reuniones de trabajo, vía Internet	4	4	8
	0.9%	0.9%	0.9%
Reuniones de trabajo, Vía Internet, informal (en los pasillos, durante las comidas, etc.)	0	1	1
	0.0%	0.2%	0.1%
Reuniones de trabajo, vía Internet, oficios	14	28	42
	3.3%	6.5%	4.9%
Reuniones de trabajo, vía Internet, oficios, informal (en los pasillos, durante las comidas)	13	8	21
	3.0%	1.9%	2.4%
Vía Internet	6	10	16
	1.4%	2.3%	1.9%
Vía Internet, oficios	10	10	20
	2.3%	2.3%	2.3%
Vía Internet, oficios, informal (en los pasillos, durante las comidas, etc.)	5	4	9
	1.2%	0.9%	1.0%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

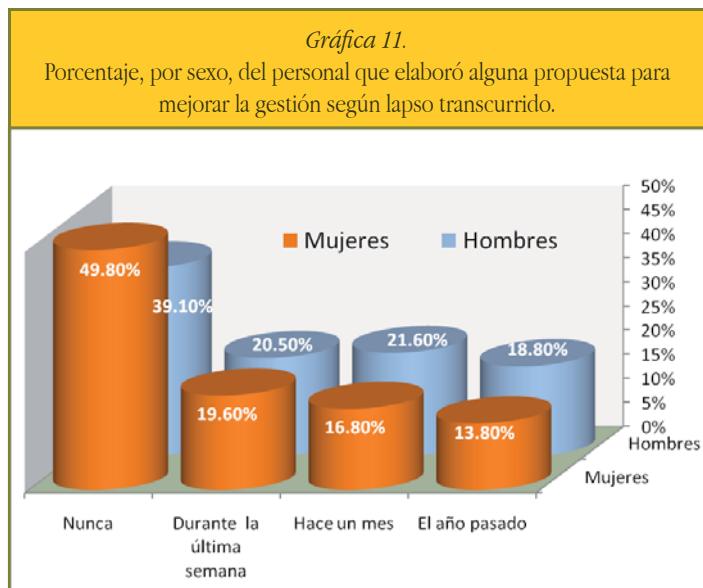
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

7.8. Última vez que elaboró una propuesta para mejorar la gestión.

Esta pregunta se hizo de forma complementaria a la de si se toma en cuenta la opinión de quienes laboran en el gobierno de San Luis Potosí. No obstante que más de la mitad de las y los trabajadoras dicen que sí se toma en cuenta su opinión, esa misma proporción de trabajadoras Nunca han elaborado una propuesta para mejorar la gestión en su trabajo. Casi 40% de los trabajadores contestó en el mismo sentido.

Por otra parte, se observa que quienes elaboraron propuestas para mejorar la gestión, la semana anterior a la realización de la encuesta, tienen un comportamiento semejante por sexo (20%). En el periodo de un mes, anterior a la encuesta, se encuentra que hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres (22% y 17% respectivamente) y, por último, en el lapso de un año también los hombres muestran un mayor porcentaje.

Estos datos permiten reflexionar respecto de las razones por las que las y los trabajadores no son propositivos: ¿será que poca o nula incidencia tienen en las formas de trabajo y en las decisiones respecto a su materia? ¿la explicación de ello se puede encontrar en la inercia que suele crearse en la burocracia que cumple rutinariamente con su trabajo? La búsqueda de las respuestas requiere del uso de técnicas más cualitativas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Al revisar el comportamiento por tipo de contrato vemos que la opción *Nunca* se presenta en mayor proporción entre el personal por honorarios, sigue el de base y posteriormente en el personal de confianza. Las opciones *Durante la última semana* y *Hace un mes* se presentan en el personal de confianza con una ligera ventaja sobre el personal de base.

Cuadro 13.
Porcentaje, por tipo de contrato, del personal que elaboró alguna propuesta para mejorar la gestión según lapso transcurrido.

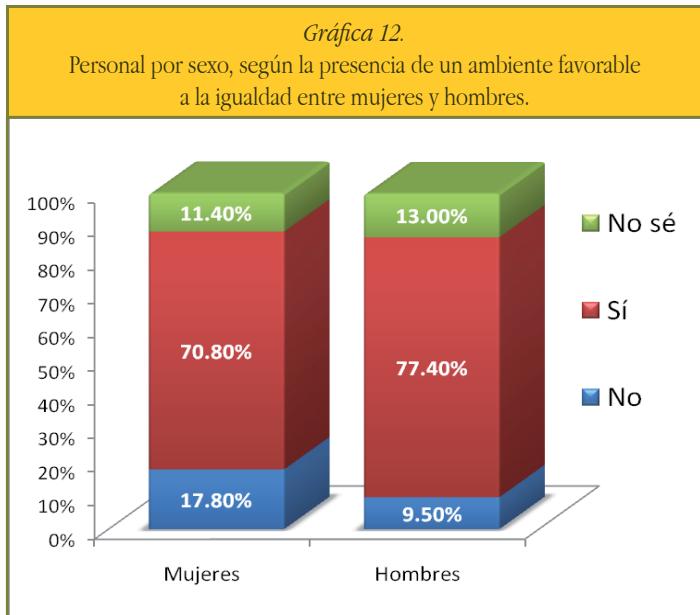
	Base	Confianza	Honorarios
Durante la última semana	91	62	19
	20.3%	22.5%	14.1%
El año pasado	77	47	16
	17.2%	17.1%	11.9%
Hace un mes	80	59	26
	17.9%	21.5%	19.3%
Nunca	200	107	74
	44.6%	38.9%	54.8%
Total	448	275	135
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

7.9. Ambiente favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.

De manera general, los aspectos analizados indican que en la administración pública del gobierno de San Luis Potosí, la cultura institucional no muestra rasgos tan marcados de desigualdad entre los géneros, situación que corresponde con la percepción de las y los trabajadores.

La mayoría de las mujeres y los hombres responden que sí hay un ambiente favorable a la igualdad entre los sexos, inclusive es un mayor porcentaje de hombres quienes lo creen así. Lo que más llama la atención es que casi 18% de las mujeres menciona lo contrario, cifra que representa casi el doble del porcentaje de los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

8. Brechas de desigualdad.

Las brechas de desigualdad son aquellas diferencias existentes entre mujeres y hombres en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, remuneración o beneficios. Sociedades como la nuestra se caracterizan porque las tareas asignadas al sexo femenino son consideradas de menor valor.

8.1. Participación en cargos de decisión.

Una de las desigualdades por sexo, persistentes en el mercado de trabajo, se encuentra claramente determinada en las oportunidades para el acceso a puestos de toma de decisión. Como se puede ver en la gráfica siguiente, es una percepción generalizada entre mujeres y hombres de la administración pública del gobierno del estado, que son los varones quienes tienen los puestos de mayor jerarquía. Más de 60% así lo manifiesta.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

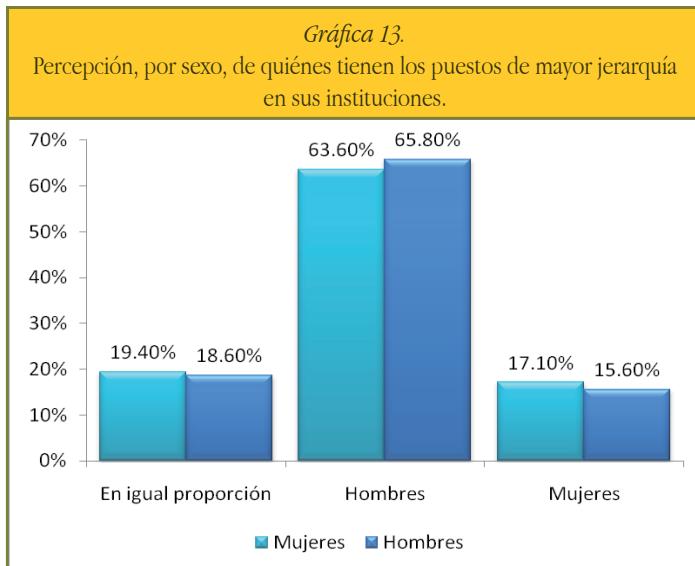
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Quienes consideran que sí existe el acceso a este tipo de puestos en igual proporción es alrededor de 20% de la población analizada.

Históricamente el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo –a ejercer su derecho al trabajo– ha representado un esfuerzo constante, y una vez que se incorporan al mismo se continúa con la lucha por acceder, en igualdad de oportunidades, a los diferentes tipos de ocupaciones, a los cargos, a los ingresos, a las prestaciones, etcétera. Ante ésta situación se han llevado a cabo varias estrategias, entre las que destacan las **políticas de igualdad de trato**.

Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación, a las condiciones de trabajo, a los regímenes legales de seguridad social, a los regímenes profesionales de seguridad social, a quienes ejerzan una actividad autónoma –incluidas las actividades agrícolas–, a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en período de lactancia; y al permiso parental.

Lograr la igualdad en el ámbito laboral significa que mujeres y hombres tengan las mismas condiciones para realizarse a través del trabajo intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establezcan para su vida y así desarrollar sus capacidades sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión o etnia.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

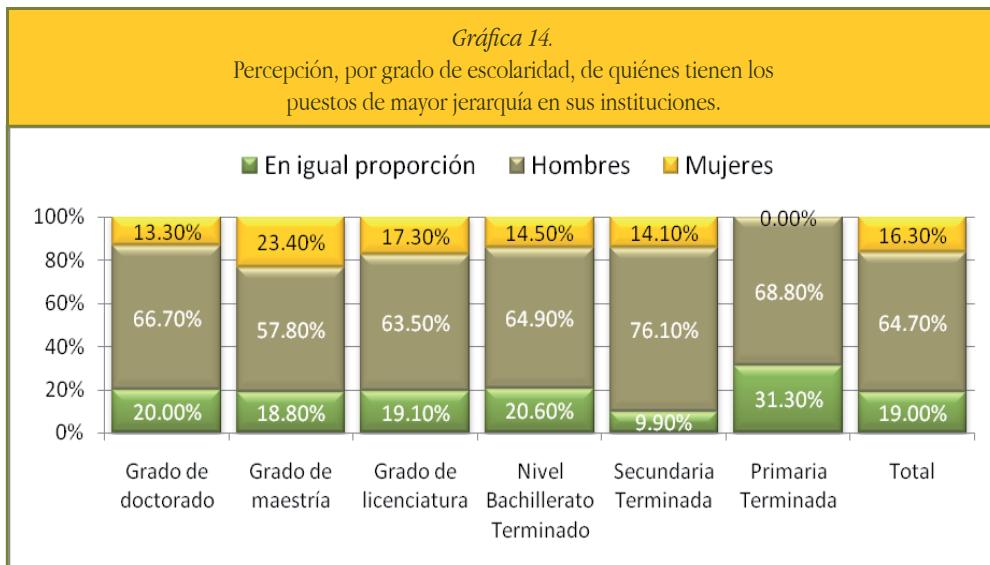
Vistas por dependencias, algunas señalaron que los cargos de mayor jerarquía los ocupan las mujeres, tal como ocurrió en el Centro de Atención a Víctimas del Delito, en el COESPO, en el CEFIM, en el DIF estatal, en el Instituto de las Mujeres, en la Oficialía Mayor y en la Promotora del Estado de San Luis Potosí.

Las que señalaron fundamentalmente que son los hombres quienes tienen los puestos de mayor jerarquía son CECURT, la Comisión Estatal de Agua, CEAPI, el Instituto Potosino de la Juventud, el Instituto del Deporte, la Procuraduría General de Justicia del Estado, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, la SEDARH, la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado y la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, entre otras (véase el cuadro 15 del anexo 1).

Al relacionar la misma percepción con el nivel de escolaridad se observa que quienes cuentan con doctorado reconocen la ausencia de las mujeres en los puestos de alta jerarquía, en mayor proporción que los que cuentan con maestría. Esta distribución

está relacionada con los lugares en donde se encuentra trabajando el personal con estos niveles de estudio.

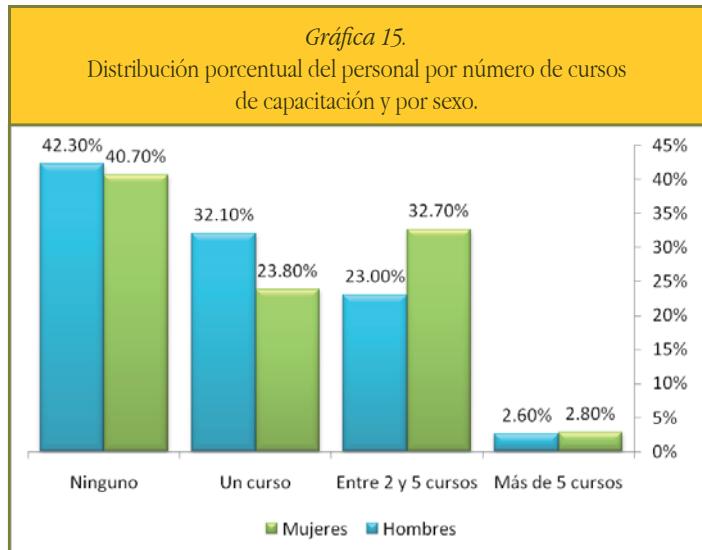
La concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical), sigue siendo una realidad en todos los espacios laborales en nuestro país.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

8.2. Cursos de capacitación.

Más de 40% de las y los trabajadores de la administración pública estatal no ha tomado cursos de capacitación (41% de mujeres y 42% de hombres). En el caso de las mujeres, 33% ha tomado entre 2 y 5 cursos, mientras que 24% solamente uno. Por su parte, 32% de los hombres ha tomado un curso, y 23% entre 2 y 5.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Considerar el tipo de contrato permite identificar que en el personal de base se encuentra una mayor proporción de trabajadoras y trabajadores que no han asistido a cursos de capacitación.

Más de 5 cursos es el rango que tiene el menor porcentaje en las tres categorías de contrato consideradas en este estudio (base, confianza y honorarios), con menos de 3% de la muestra. En el personal de confianza también hay un mayor número de trabajadoras y trabajadores que no ha recibido ningún curso de capacitación (38.2%) al igual que en el caso del personal de honorarios (37%).

Cuadro 14.
Distribución porcentual del personal por número de cursos
de capacitación y contrato.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
Ninguno	201	105	50	356
	44.9%	38.2%	37.0%	41.5%
Un curso	107	90	43	240
	23.9%	32.7%	31.9%	28.0%
Entre 2 y 5 cursos	128	72	39	239
	28.6%	26.2%	28.9%	27.9%
Más de 5 cursos	12	8	3	23
	2.7%	2.9%	2.2%	2.7%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

La mayor proporción de mujeres que ha tomado más de cinco cursos se encuentra en el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (16.7%, representado por una mujer) y en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (14.4%, que también es representado por una mujer). La mayor proporción de hombres que ha tomado más de 5 cursos está en la Contraloría (33.3%, representado por un hombre).

Por otra parte, las más altas proporciones de mujeres que no tomaron cursos se encuentran en la Comisión Estatal de Agua (80%, representado por 4 mujeres) y en la CEFIM (75%); los hombres están en COESPO (100%, representado por 2 hombres) y en la Coordinación General de Comunicación Social (83.3%, representado por 5 hombres). Véase el cuadro 18 del anexo 2.

Cuando el personal respondió que no ha tomado cursos aclara que eso ha sido porque: la institución no los ofrece (41% de los hombres y 31% de las mujeres) y porque no tienen tiempo (20.8% de los hombres y 27.5 de las mujeres).

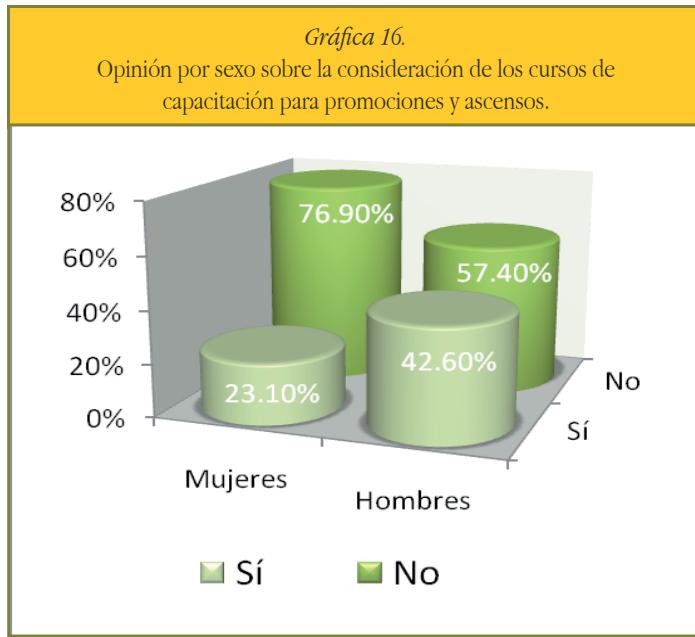
Cuadro 15.
Distribución porcentual, por sexo, de los motivos por los que no han tomado cursos de capacitación.

	Hombres	Mujeres	Total
No contestó	28	21	49
	15.38%	12.07%	13.76%
Porque la institución no los ofrece	75	54	129
	41.21%	31.03%	36.24%
Porque no es mi horario de trabajo	2	5	7
	1.10%	2.87%	1.97%
Porque no me dan permiso en la institución	7	10	17
	3.85%	5.75%	4.78%
Porque no tengo tiempo	38	48	86
	20.88%	27.59%	24.16%
Otras razones	32	36	68
	17.58%	20.69%	19.10%
Total	182	174	356
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Una opinión fundamental para analizar la importancia de los cursos de capacitación en el progreso laboral es si éstos son considerados para promociones y ascensos. El 76% de las mujeres señalaron que No; mientras que 57.4% de los hombres tuvieron esa misma opinión.

Las mujeres que muestran esta significativa diferencia respecto de los hombres se encuentran ubicadas, institucionalmente, en el Centro de Atención a Víctimas del Delito, en el DIF estatal, en el IEIFE y en la Oficialía Mayor; entre otras. La explicación teórica a esta situación es el llamado *Techo de cristal* que viven las mujeres en los espacios laborales, definido como esa barrera invisible resultante de un complejo entramado de las estructuras de las instituciones, dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes de mayor reconocimiento social, económico y de toma de decisiones (véase el cuadro 19 del anexo 2).



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

8.3. Prestaciones.

En el cuadro que sigue se muestran las prestaciones que tiene el personal de la administración pública del estado de San Luis Potosí. Es importante mencionar que el contrato por base es la primera prestación que mencionaron.

En las mujeres sobresale la prestación de permisos por cuidados maternos (45%); *Vacaciones y otras* (17%). Los hombres mencionaron con mayor frecuencia *Vacaciones y otras* (30%), así como *Préstamos y otras* (29%); además de *Permisos por enfermedad y otras* (27%). Llama la atención que 5% de los hombres cuenten ya con el permiso por paternidad, que da cuenta del inicio de la aplicación del permiso parental, que es el derecho individual (y, en principio, no transferible) de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo o hija.

Cuadro 16.
Distribución porcentual, por sexo, de las prestaciones.

	Hombres	Mujeres	Total
Ninguna	15	23	38
	3.49%	5.37%	4.43%
Permisos por cuidados maternos y otras	13	192	205
	3.02%	44.86%	23.89%
Permisos por cuidados paternos y otras	20	0	20
	4.65%	0.00%	2.33%
Permisos por enfermedad y otras	115	57	172
	26.74%	13.32%	20.05%
Permisos por lactancia y otras	0	16	16
	0.00%	3.74%	1.86%
Préstamos y otras	124	48	172
	28.84%	11.21%	20.05%
Vacaciones y otras	128	74	202
	29.77%	17.29%	23.54%
Otras	15	18	33
	3.49%	4.21%	3.85%
Total	430	428	858
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Según la percepción del personal, tanto de mujeres como de hombres, quienes tienen más prestaciones son las empleadas y empleados de base, posteriormente la percepción de las mujeres es que son solamente las empleadas de base las que tienen más prestaciones y, en tercer lugar, está la percepción de que es por igual la condición de contar con prestaciones. Esta última cuestión de que se cuenta por igual con las prestaciones, la mencionan los hombres en segundo lugar y, en tercero las empleadas de base. No es casual esta percepción ya que los otros tipos de contrato (confianza y honorarios) implican que las y los trabajadores no cuentan con medidas de protección social.

<i>Cuadro 17.</i>			
Percepción, por sexo, de quiénes tienen más prestaciones.			
	Hombres	Mujeres	Total
Altas funcionarias	15	24	39
	3.49%	5.61%	4.55%
Altos funcionarios	41	31	72
	9.53%	7.24%	8.39%
Altas funcionarias, altos funcionarios	30	24	54
	6.98%	5.61%	6.29%
Empleadas de base	61	94	155
	14.19%	21.96%	18.07%
Empleados de base	54	46	100
	12.56%	10.75%	11.66%
Empleadas de base, empleados de base	101	107	208
	23.49%	25.00%	24.24%
Igual	71	80	151
	16.51%	18.69%	17.60%
Otras combinaciones	56	22	78
	13.02%	5.14%	9.09%
No contestó	1	0	1
	0.23%	0.00%	0.12%
Total	430	428	858
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

8.4. Tiempo dedicado al trabajo doméstico.

El promedio por sexo, de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico muestra una importante desigualdad entre las y los trabajadores. En promedio, las mujeres utilizan 13.3 horas a la semana para trabajo doméstico, el cual incluye todas las responsabilidades reproductivas, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y de las relaciones familiares, cuestiones administrativas que permiten que el hogar funcione, etcétera. Mientras que los hombres utilizan únicamente 6.7 horas a la semana, es decir, 50% del tiempo que invierten las mujeres. El dato por día es que las mujeres ocupan 1 hora 54 minutos y los hombres 57 minutos.

Esta es una tendencia nacional que puede encontrarse en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo –ENUT– (INEGI, 2002).

Cuadro 18. Promedio de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico.		
Sexo	Promedio	Casos considerados
Hombres	6.7483	429
Mujeres	13.3715	428
Total	10.056	857

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Un análisis por rango de horas dedicadas a la semana muestra que las mayores diferencias se encuentran en la categoría *Nada* en la cual sólo 2.8% de las mujeres no participan en el trabajo doméstico; por su parte, 14.9% de los hombres manifestaron que no lo hacen.

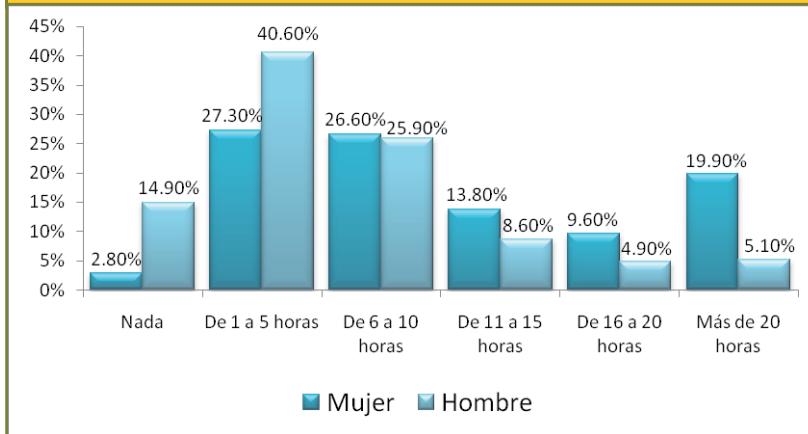
Este dato permite afirmar que hay una mayor tasa de participación en el trabajo doméstico en el caso de las mujeres (97.2%), a diferencia de los hombres (85.1%), resultados que coinciden con las tasas encontradas en la encuesta mencionada líneas arriba.

La distribución de tareas en el hogar y en el mercado de trabajo entre el personal que labora en la administración pública de San Luis Potosí, no muestra una carga global¹ que afecte a las mujeres (como se encontró en la ENUT, 2002, en la que la suma de trabajo de las mujeres superaba en 10 horas a la semana el total de horas trabajadas por los hombres) ya que la suma de ambos trabajos es de 9 horas 36 minutos en la mujeres y de 9 horas 51 minutos en los hombres.

¹ Suma de horas dedicadas al trabajo doméstico más las del extradoméstico.

Gráfica 17.

Distribución porcentual por sexo, según el número de horas dedicadas al trabajo doméstico.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

No obstante, el reto para todos los gobiernos sigue siendo lograr institucionalizar la **conciliación del trabajo con la vida familiar y personal** es decir, la introducción de sistemas de permisos por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a las personas de edad avanzada, y la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

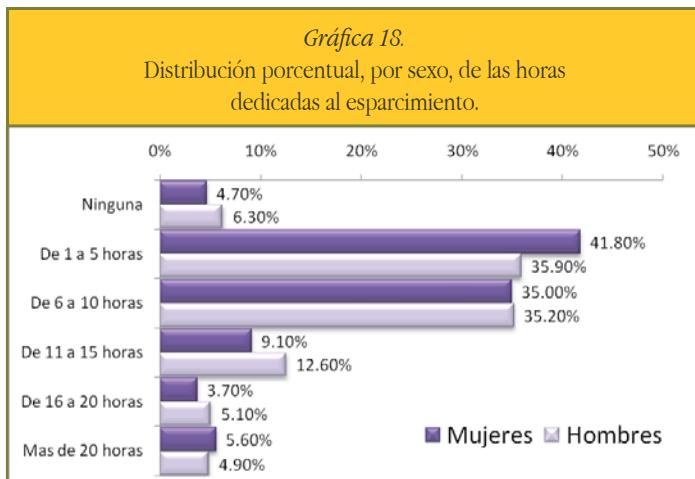
8.5. Horas a la semana dedicadas al esparcimiento.

El tiempo dedicado al descanso, el esparcimiento y la diversión tiene un promedio casi semejante entre hombres y mujeres de 8 horas por semana, sin embargo, como se muestra en la siguiente gráfica, las mujeres están más representadas en el rango más bajo y los hombres en los rangos más altos de horas promedio dedicadas a este objetivo.

Cuadro 19.
Horas promedio, por sexo, dedicadas al esparcimiento.

Sexo	Promedio	Casos considerados
Hombres	8.1	429
Mujeres	7.9	428
Total	7.98	857

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

8.6. Elementos para determinar el salario femenino.

Con relación a la pregunta de cómo tendría que ser el salario de las mujeres se encuentra que, tanto en hombres como mujeres, predomina la opinión de que tendría que ser *De acuerdo con su capacidad y habilidades* (69.8% los hombres y 65.4% las mujeres), y en segundo lugar, señalan que *De acuerdo con su nivel educativo*, con alrededor de 12% en ambos casos. Sólo hay una diferencia poco significativa y es que los hombres ponen énfasis en la importancia del horario de trabajo.

Sólo un hombre respondió que el salario femenino debería ser *Menor porque su salario es complementario al de su marido.*

Cuadro 20.
Opinión respecto de los elementos para determinar el salario de las mujeres.

	Hombres	Mujeres	Total
De acuerdo con su capacidad y habilidades	300	280	580
	69.8%	65.4%	67.6%
De acuerdo con su capacidad y habilidades, de acuerdo con su horario de trabajo	2	7	9
	0.5%	1.6%	1.0%
De acuerdo con su capacidad y habilidades, de acuerdo con su nivel educativo	38	58	96
	8.8%	13.6%	11.2%
De acuerdo con su capacidad y habilidades, de acuerdo con su nivel educativo, de acuerdo con su horario de trabajo	8	11	19
	1.9%	2.6%	2.2%
De acuerdo con su capacidad y habilidades, de acuerdo con su nivel educativo, de acuerdo con su horario de trabajo, menor porque su salario es complementario al de su marido	1	0	1
	0.2%	0.0%	0.1%
De acuerdo con su horario de trabajo	22	16	38
	5.1%	3.7%	4.4%
De acuerdo con su nivel educativo	53	55	108
	12.3%	12.9%	12.6%
De acuerdo con su nivel educativo, de acuerdo con su horario de trabajo	5	1	6
	1.2%	0.2%	0.7%
Menor porque su salario es complementario al de su marido	1	0	1
	0.2%	0.0%	0.1%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

8.7. Elementos para determinar el salario masculino.

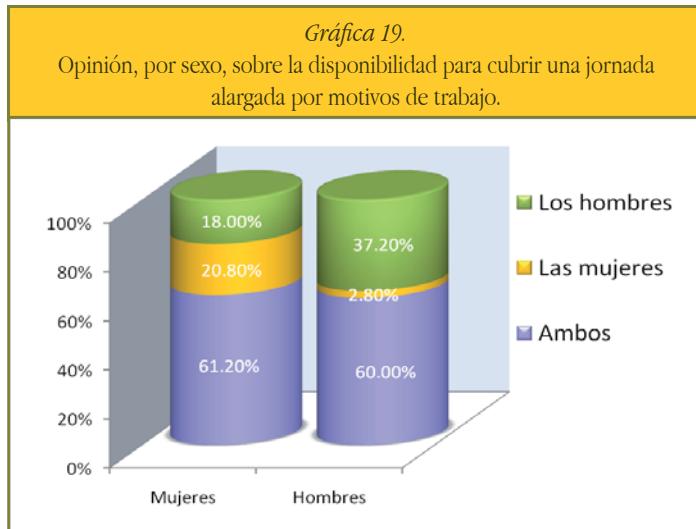
Aquí se observa que un mayor porcentaje de mujeres y hombres respondieron que el salario de los hombres tendría que determinarse de acuerdo con su capacidad y habilidades (77.9% de los hombres y 77.3% de las mujeres); posteriormente se encuentra de que tendría que ser de acuerdo con su nivel educativo y en menor porcentaje, de acuerdo con sus horarios de trabajo. Sólo 4 hombres y 2 mujeres mencionaron que tendría que ser mayor porque mantiene la casa.

<i>Cuadro 21.</i>			
Opinión respecto de cómo tendría que ser el salario de los hombres.			
	Hombres	Mujeres	Total
De acuerdo con su capacidad y habilidades	335	331	666
	77.9%	77.3%	77.6%
De acuerdo con su horario de trabajo	22	18	40
	5.1%	4.2%	4.7%
De acuerdo con su nivel educativo	69	77	146
	16.0%	18.0%	17.0%
Mayor porque mantiene la casa	4	2	6
	0.9%	0.5%	0.7%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

8.8. Disponibilidad para cubrir el trabajo al alargar la jornada.

Un porcentaje semejante de mujeres y hombres opina que ambos sexos tienen disponibilidad para cubrir la jornada cuando se alarga por motivos de trabajo. Sin embargo, también hay una importante proporción de hombres (37%) que observa que sólo son los hombres quienes tienen esa disponibilidad, a diferencia de 18% de las mujeres que así lo cree. Por otra parte, 21% de las mujeres consideran que son las mujeres, pero sólo 3% de los hombres lo ven de esa manera.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Las personas que son jefas y jefes de hogar coincidieron en que tanto hombres como mujeres tienen la misma disponibilidad para cubrir la extensión de su jornada de trabajo. Por otra parte, 15% de quienes no son jefas o jefes opinan que son las mujeres las que tienen mayor disponibilidad para quedarse a cubrir jornadas más largas por motivo de trabajo, a diferencia de 9.7% que sí son jefas o jefes de hogar.

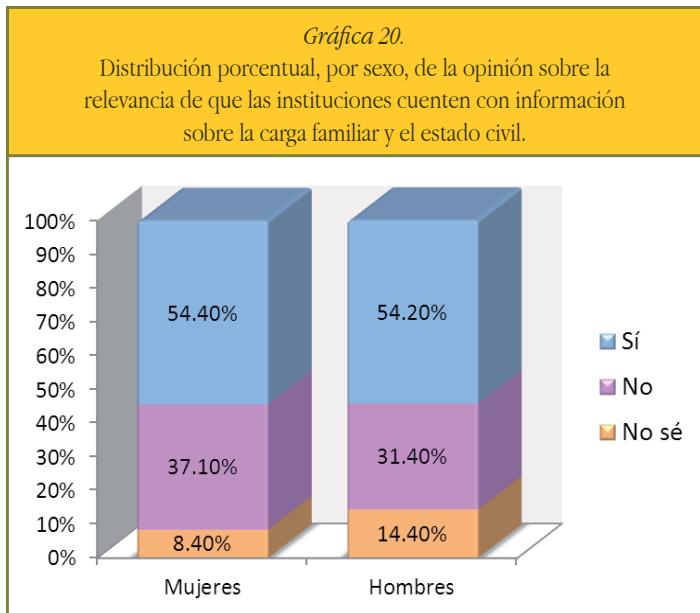
Cuadro 22.
Opinión, por jefatura de hogar, sobre la disponibilidad para cubrir una jornada alargada por motivos de trabajo.

	¿Es usted jefa o jefe de familia?		
	No	Sí	Total
Ambos	172	348	520
	59.5%	61.2%	60.6%
Las mujeres	46	55	101
	15.9%	9.7%	11.8%
Los hombres	71	166	237
	24.6%	29.2%	27.6%
Total	289	569	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

8.9. Relevancia de que la institución cuente con información sobre las cargas familiares y el estado civil del personal.

A un porcentaje semejante de mujeres y hombres les parece relevante que la institución cuente con información sobre las cargas familiares y el estado civil del personal, sin embargo, hay una mayor proporción de mujeres que de hombres que sostiene que no es necesario (37% frente a 31% respectivamente); y un mayor porcentaje de hombres que de mujeres no sabe si es importante que la institución tenga esa información.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Por otra parte, el personal de base y el de honorarios muestran mayores porcentajes que el de confianza al afirmar que sí es importante que las instituciones tengan esa información (56% y 57% respectivamente frente a 50% del personal de confianza).

Cuadro 23.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, de la opinión sobre la relevancia de que las instituciones cuenten con información sobre la carga familiar y el estado civil.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	161	92	41	294
	35.9%	33.5%	30.4%	34.3%
No sé	36	45	17	98
	8.0%	16.4%	12.6%	11.4%
Sí	251	138	77	466
	56.0%	50.2%	57.0%	54.3%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Por jefatura de familia no se perciben diferencias significativas en la opinión al respecto, ya que coinciden en que sí es importante, con poco más de 50% y que no, en más de 30%.

Cuadro 24.

Distribución porcentual, por condición de jefatura de familia, según la opinión sobre la relevancia de que las instituciones cuenten con información sobre la carga familiar y el estado civil.

	¿Es usted jefa o jefe de familia?		
	No	Sí	Total
No	92	202	294
	31.8%	35.5%	34.3%
No sé	33	65	98
	11.4%	11.4%	11.4%
Sí	164	302	466
	56.7%	53.1%	54.3%
Total	289	569	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Las respuestas anteriores denotan el desconocimiento de los requisitos para que los gobiernos implementen políticas de igualdad de género al interior de la administración pública.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortínitas



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno por Todos



**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.

Contar con información desagregada por sexo, por edad, de la condición familiar y de todas las especificidades posibles de la población que trabaja en las instituciones permite operacionalizar el concepto género como un proceso analítico que nos proporciona la información necesaria para entender las funciones, diferencias y necesidades de hombres y mujeres, para fomentar todas aquellas acciones que nos conduzcan a la igualdad de las personas, independientemente de su género.

Si se tienen los instrumentos necesarios para comprender que las relaciones sexistas y estereotipadas permean todas las dimensiones de la vida cotidiana, desde la perspectiva de acceso, uso y control de los recursos en todos los ámbitos, es posible llevar a cabo acciones de políticas institucionales eficaces encaminadas a cerrar las brechas de desigualdad en la administración pública.

9. Prácticas discriminatorias.

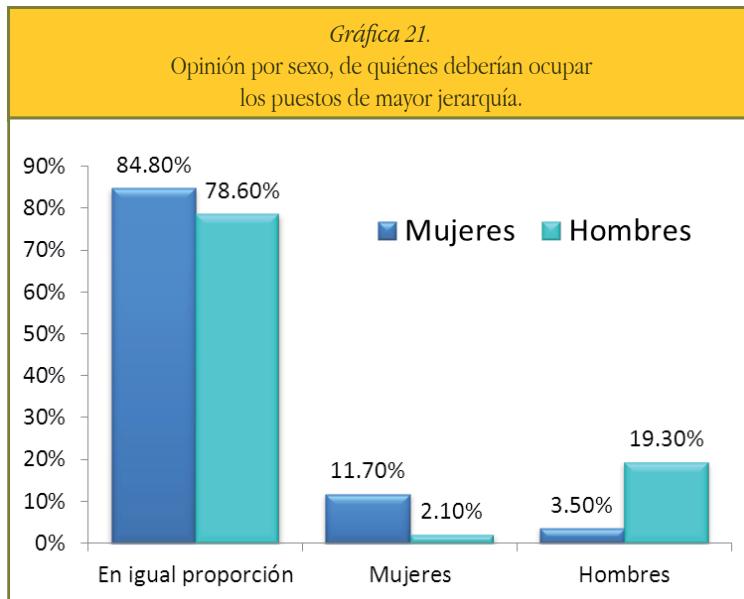
La cultura patriarcal que prevalece aún en nuestro país, educa de forma diferencial a mujeres y hombres, mientras se promueve el desarrollo del liderazgo masculino, no se educa a las mujeres para asumir responsabilidades de dirección. El estudio de la desigualdad entre los géneros ha mostrado que las mujeres están subrepresentadas en puestos donde se toman decisiones, así por ejemplo, en 2006 en el ámbito federal el porcentaje más alto de mujeres en puestos de dirección general era de 34.4% en la Secretaría de Relaciones Exteriores; en la Secretaría de la Función Pública había sólo 5.3% de mujeres en este nivel (INMUJERES, 2006).

No dispusimos de datos acerca del número de mujeres funcionarias en el gobierno del estado de San Luis Potosí para poder comparar con la percepción que tienen las trabajadoras y trabajadores respecto a quienes deben ocupar los puestos de mayor jerarquía.

9.1. Opinión por sexo, sobre la distribución de los cargos de mayor jerarquía.

Son mayoría las mujeres y los hombres que consideran que ambos sexos deberían participar por igual en los cargos de mayor jerarquía, aunque llama la atención que casi 20% de hombres siguen pensando que las decisiones las deben tomar los hombres; asimismo, 12% de las mujeres opinaron que son las mujeres las que deberían tener tales puestos.

En dependencias como la Comisión Estatal de Agua, la CEFIM y el SIFIDE, grandes proporciones de hombres opinaron que ellos deben tener los puestos de mayor jerarquía. Es importante mencionar que también hay mujeres que lo consideran de esa manera (véase el cuadro 15 del anexo 1).



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.



MÉXICO
2010
Reconocimiento
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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.

Las dependencias en las que en mayor porcentaje mujeres y hombres mencionaron que los puestos deben estar ocupados en igual proporción por hombres y mujeres son CECURT, el Centro de Atención a Víctimas del Delito, CEAPI, la Coordinación General de Comunicación Social, el DIF estatal, los Institutos de las Mujeres, del Deporte, de la Juventud y el de Infraestructura Física Educativa y la Procuraduría General de Justicia del Estado, entre otros más (véase el cuadro 15 mencionado).

Estos datos muestran que, no obstante que en la realidad todavía hay un mayor predominio del sexo masculino en los puestos más altos, la percepción de que las mujeres también deberían participar en ellos está cambiando en un importante porcentaje de quienes laboran en el gobierno de San Luis Potosí, aunque todavía persisten ideas que ubican a los hombres como los que deben ocuparse de dirigir y mandar.

9.2. Opinión sobre la contratación por sexo por parte de la institución.

La percepción del personal del gobierno de San Luis Potosí es que su institución contrata principalmente a ambos sexos, inclusive una mayor proporción de mujeres lo considera así. El 17% de los hombres y 12% de las mujeres opinaron que su institución contrata preferentemente a hombres, mientras menos del 10% de las y los trabajadores encuestados consideraron que se contrata preferentemente a mujeres, como se muestra en el cuadro que sigue:

Cuadro 25.

Percepción por sexo, de a quiénes contratan preferentemente en las instituciones.

	Hombres	Mujeres	Total
No contestó	1	0	1
	0.2%	0.0%	0.1%
Ambos sexos	317	345	662
	73.7%	80.6%	77.2%
Hombres	73	52	125
	17.0%	12.1%	14.6%
Mujeres	39	31	70
	9.1%	7.2%	8.2%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

La percepción por tipo de contrato muestra que 24% del personal de confianza observa preferencia de su institución por contratar hombres; en el personal por honorarios hay 13% que considera que prefieren contratar mujeres. Ello puede deberse a que dentro de las instituciones prevalecen ideas estereotipadas por género de que hay actividades “naturales” para las mujeres y otras para los hombres, de acuerdo con las tareas desarrolladas por la dependencia, como se verá en seguida.

Cuadro 26.

Percepción, por tipo de contrato, de a quiénes contratan preferentemente en las instituciones.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No contestó	1	0	0	1
	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%
Ambos géneros	358	196	108	662
	79.9%	71.3%	80.0%	77.2%
Hombres	51	65	9	125
	11.4%	23.6%	6.7%	14.6%
Mujeres	38	14	18	70
	8.5%	5.1%	13.3%	8.2%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortschritt



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Entre 10% y 40% del personal de las siguientes dependencias tienen la percepción de que en su institución se contrata preferentemente a hombres: Comisión Estatal de Agua, Contraloría General del estado, CEFIM, Comunicación Social, el Instituto Potosino de la Juventud, el Instituto del Deporte, SEDARH, SEGAM, la Secretaría General de Gobierno y la Secretaría Técnica del Gabinete.

En cambio, las dependencias que consideran que su institución contrata preferentemente a mujeres son: el Instituto de las Mujeres, la Dirección General de Pensiones, la SEDECO, la Secretaría de Educación, la de Turismo y SIFIDE (véase el cuadro 24 del anexo 2).

Ello, sin duda, tiene que ver también con el hecho de que sigue habiendo carreras y actividades feminizadas y otras donde hay un mayor porcentaje de hombres quienes, al insertarse en las tareas de gobierno, son contratados especialmente para el desempeño de actividades relacionadas con la fuerza y la rudeza, como es el caso de hombres que laboran en la Secretaría de Seguridad o de mujeres que trabajan en el ámbito educativo y son especialmente preferidas para la atención de infantes.

9.3. Opinión respecto de las promociones laborales.

La segregación laboral que viven las mujeres, no sólo las confina al desempeño de ciertas profesiones y trabajos que, en buena medida, son más mal pagados y/o no cuentan con el reconocimiento social y profesional como otras labores desempeñadas por hombres; además, ellas experimentan distintas formas de discriminación que evitan su crecimiento laboral y profesional.

La mayoría del personal, tanto mujeres como hombres, consideran que quienes tienen promociones dentro de su institución son ambos sexos, sin embargo, hay un mayor porcentaje de mujeres (21.5%) que considera que son a los hombres a quienes se les otorgan promociones; y los hombres que lo consideran

así alcanzan 15%. Sólo 4.7% de las mujeres percibe que son las mujeres las que tienen promociones y 7.4% de los hombres. Es probable que estos últimos datos correspondan a dependencias donde se concentra uno u otro de los géneros, ya que, por ejemplo en CECURT es a los hombres a quienes se les otorgan las promociones, y en el Instituto de las Mujeres es a las mujeres (véase el cuadro 26 del anexo 3).



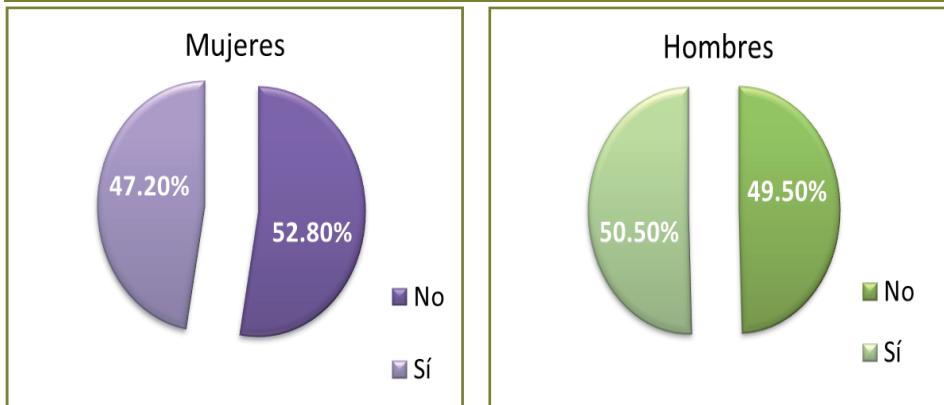
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

9.4. Uso y promoción de lenguaje no sexista.

Uno de los requisitos para la transversalidad de la perspectiva de género en las tareas institucionales es el uso de lenguaje incluyente, por ello dentro del cuestionario se anotó la pregunta: *¿En su lugar de trabajo se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc)?* De los hombres 50% respondió que sí y de las mujeres 47%.

Gráfica 23.

Uso y promoción de lenguaje no sexista.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

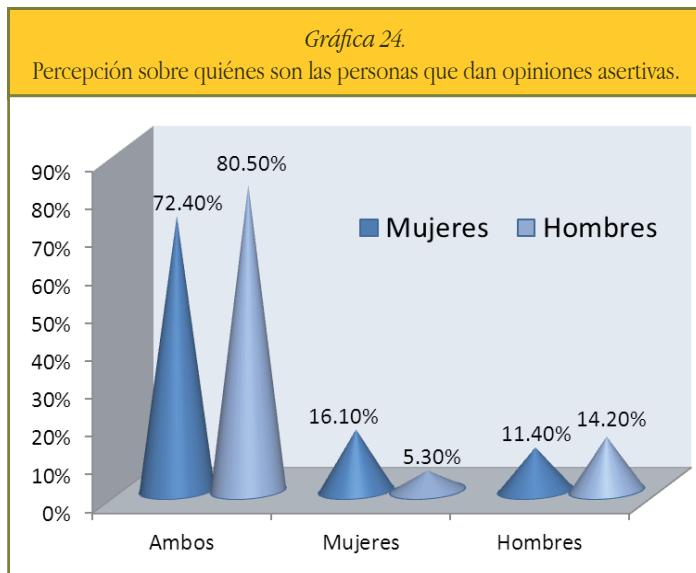
Las dependencias con respuestas afirmativas que se encuentran por arriba de este promedio, en los hombres (50%) son: el COES-PO, Comunicación Social, la Defensoría Social y de Oficio, el DIF estatal, la Dirección General de Pensiones, el Instituto Potosino de la Juventud, la Oficialía Mayor, SEDECO, Turismo, la Secretaría del Trabajo, la Secretaría Técnica del Gabinete y SIFIDE (véase el cuadro 31 del anexo 3).

Las mujeres que respondieron sí, en un porcentaje mayor al promedio encontrado (47%) están en el DIF estatal, Pensiones, en el Instituto de las Mujeres, en el IEIFE, SEDECO, en la Secretaría de Educación y en Turismo (véase el cuadro 31 del anexo 3).

Resultaría muy interesante analizar el impacto de esta promoción de lenguaje no sexista en las formas de comunicación laboral de las instituciones, a fin de determinar si se ha adoptado su uso por parte de las y los trabajadores.

9.5. Percepción respecto de opiniones asertivas.

Ambos sexos es la respuesta que más se presenta, tanto en mujeres como en hombres, acerca de quiénes tienen las opiniones más asertivas; sin embargo, los hombres dan esta respuesta con mayor frecuencia (80%) a diferencia de las mujeres (72%). Además, se observa que un mayor porcentaje de hombres responde que los hombres, y un mayor porcentaje de mujeres dice que las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Al realizar el análisis por dependencia se observa que en el CE-CURT hay un amplio porcentaje de mujeres que afirman que son los hombres los que dan opiniones asertivas, en contraste, los hombres dicen que ambos géneros; casos similares se observan en la Dirección General de Pensiones y la SEDARH, en donde la mitad de las mujeres opina que son los hombres y la otra mitad que ambos; los hombres de esta dependencia, en su totalidad, dicen que ambos.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Las instancias en donde hay mayores porcentajes de hombres que de mujeres que piensan que las mujeres tienen opiniones asertivas son el DIF estatal, el Instituto Potosino de la Juventud, la Oficialía Mayor y la Promotora del Estado, sin embargo, los porcentajes son menores que quienes afirman que son los hombres (véase el cuadro 35 del anexo 3).

Estos resultados dan constancia de que las ideas sexistas, aunque no son generalizadas, prevalecen tanto en hombres como en mujeres.

9.6. Criterios para asignar las actividades del personal.

Para los hombres el principal criterio para asignar las actividades del personal son sus capacidades, posteriormente el perfil del puesto y después la combinación de ambos criterios. Para las mujeres en primer lugar está el perfil del puesto, después sus capacidades y luego la combinación de estos dos criterios. Es de llamar la atención que algunas personas consideran que estas asignaciones tienen que ver con las características de los sexos (6.3% de los hombres y 6.5% de las mujeres).

De nuevo, las respuestas a esta pregunta denotan un avance importante en los cambios de las ideas de hombres y mujeres respecto de los roles de género en el ámbito laboral. Al respecto cabe recordar que alrededor de 40% de las y los trabajadores tienen entre 35 y 44 años y la mitad de quienes participaron en la encuesta cuentan con licenciatura, variables que seguramente inciden en la opinión expresada.

Cuadro 27.

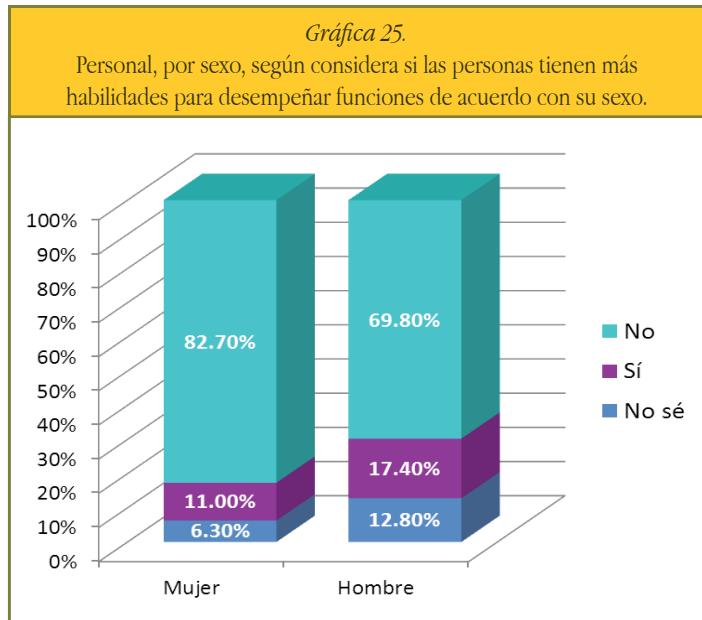
Distribución porcentual, por sexo, según su opinión respecto de la asignación de las actividades laborales.

	Hombres	Mujeres	Total
De acuerdo con las capacidades de cada persona.	199	134	333
	46.3%	31.3%	38.8%
De acuerdo con las capacidades de cada persona, según las características de las mujeres.	2	2	4
	0.5%	0.5%	0.5%
De acuerdo con las capacidades de cada persona, según las características de las mujeres, según las características de los hombres.	1	3	4
	0.2%	0.7%	0.5%
De acuerdo con las capacidades de cada persona, según las características de los hombres.	1	0	1
	0.2%	0.0%	0.1%
Según el perfil del puesto.	126	178	304
	29.3%	41.6%	35.4%
Según el perfil del puesto, de acuerdo con las capacidades de cada persona.	69	79	148
	16.0%	18.5%	17.2%
Según el perfil del puesto, de acuerdo con las capacidades de cada persona, según las características de las mujeres.	0	1	1
	0.0%	0.2%	0.1%
Según el perfil del puesto, de acuerdo con las capacidades de cada persona, según las características de las mujeres, según las características de los hombres.	5	1	6
	1.2%	0.2%	0.7%
Según el perfil del puesto, según las características de las mujeres.	0	1	1
	0.0%	0.2%	0.1%
Según el perfil del puesto, según las características de las mujeres, según las características de los hombres.	0	1	1
	0.0%	0.2%	0.1%
Según las características de las mujeres.	3	10	13
	0.7%	2.3%	1.5%
Según las características de las mujeres, según las características de los hombres.	15	12	27
	3.5%	2.8%	3.1%
Según las características de los hombres.	9	6	15
	2.1%	1.4%	1.7%
Total.	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

9.7. Habilidades para desarrollar funciones según el sexo.

Entre 70 y 82% de las mujeres y hombres que participaron en la encuesta consideran que no hay relación entre las habilidades para desarrollar funciones y el sexo de la persona, aunque hay más de diez puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres, lo cual muestra que son ellos quienes, en mayor medida, consideran que sí (17.4%); las mujeres que creen que las personas tienen más habilidades para desempeñar funciones de acuerdo con su sexo representan 11%.



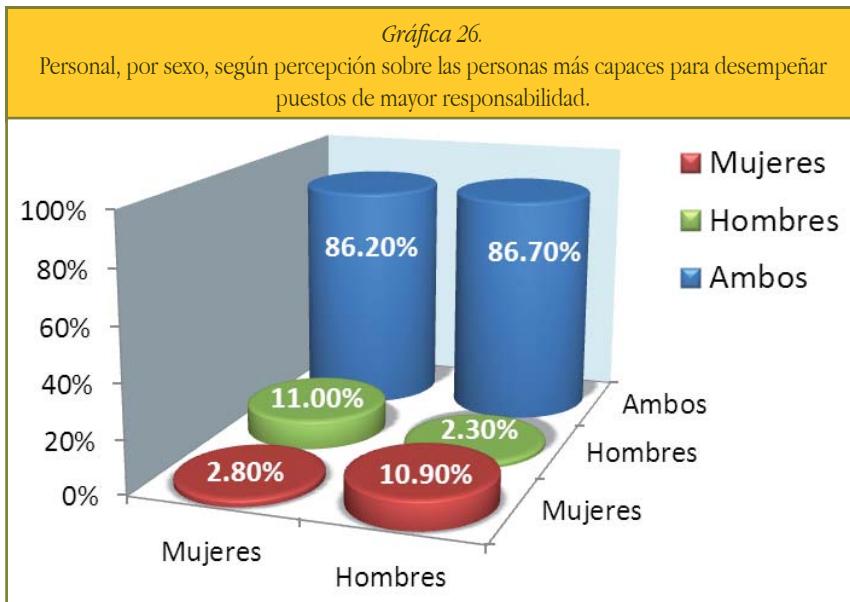
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

9.8. Opinión con relación a la capacidad de hombres y mujeres para desempeñar los puestos de mayor responsabilidad.

Como ya se ha comentado, la dificultad en el acceso de las mujeres a los cargos de mayor poder, donde se toman las decisiones, todavía constituye una forma de discriminación.

Como en preguntas anteriores, los hombres señalaron, en mayor proporción que las mujeres (10.9% frente a 2.8% respectivamente), que son ellos quienes tienen más habilidades para desempeñar puestos de poder.

La respuesta que señala que *Ambos sexos* son capaces de desempeñar puestos de mayor responsabilidad fue registrada por un porcentaje semejante de mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Si se observan las respuestas por tipo de contrato se encuentra que el personal por honorarios es quien responde con mayor frecuencia que *Ambos sexos* son capaces; en el personal de confianza hay 8.4% que considera que son los hombres, y en el personal de base hay 8.5% que dice que las mujeres y 7% que los hombres.

Cuadro 28.

Personal, por tipo de contrato, según percepción de las personas más capaces para desempeñar puestos de mayor responsabilidad.

	Base	Confianza	Honorarios
Ambos	378	241	123
	84.4%	87.6%	91.1%
Hombres	32	23	4
	7.1%	8.4%	3.0%
Mujeres	38	11	8
	8.5%	4.0%	5.9%
Total	448	275	135
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

9.9. Percepción respecto de las características de las funcionarias públicas.

Según los hombres, los requisitos que debe cumplir una mujer, cuando es funcionaria pública, se centran en que sea profesional (29%) o que, además de esto, sea capaz, firme, inteligente, seria o atractiva (otro 29%). Para 15% de ellos debe cumplir con todas esas características incluyendo ser atractiva, y para otro 15% todos esos requisitos son importantes, menos el ser atractiva.

Para las mujeres ser profesional disminuye a 18% y la combinación de varias de las características sube a 35%; además, 21% considera que debe cumplir con todas esas características, lo que incluye ser atractiva y otro 20% excluye la necesidad de serlo.

Cuadro 29.

Distribución porcentual, por sexo, de los requisitos que debe tener una mujer funcionaria.

	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
Otra	2	1	3
	0.5%	0.2%	0.3%
Sea atractiva	4	0	4
	0.9%	0.0%	0.5%
Sea capaz	8	3	11
	1.9%	0.7%	1.3%
Sea firme	9	6	15
	2.1%	1.4%	1.7%
Sea inteligente	18	13	31
	4.2%	3.0%	3.6%
Sea profesional	125	77	202
	29.1%	18.0%	23.5%
Sea seria	4	1	5
	0.9%	0.2%	0.6%
Tenga varias de esas características	127	151	278
	29.5%	35.3%	32.4%
Todas las anteriores	66	90	156
	15.3%	21.0%	18.1%
Todas las anteriores menos que sea atractiva	67	86	153
	15.6%	20.1%	17.8%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

La variable *ser atractiva*, como característica de las funcionarias, se incluyó para medir si este estereotipo existía en las y los trabajadores del gobierno de San Luis Potosí. Las respuestas nos muestran que 15% de los encuestados y 21% de las mujeres que respondieron, consideran que este atributo es importante en las mujeres que tengan estos cargos, lo cual muestra que sí hay ideas sexistas respecto del papel de las mujeres.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

9.10. Criterios para la contratación de las mujeres.

El principal criterio para contratar mujeres, mencionado por hombres y mujeres, es el de que tengan la formación y experiencia necesarias; otro porcentaje importante considera que, además de éste, debe contar con tiempo disponible (12% de los hombres y 21% de las mujeres). Aunque parece obvio que quienes buscan trabajo deben contar con tiempo, en el caso de las mujeres, a quienes se les asigna la función social del cuidado de infantes, personas enfermas, con alguna discapacidad y adultas mayores, resulta una situación de desventaja porque no están en las mismas condiciones que los hombres para disponer de un horario extendido.

Hay que decir que el planteamiento no es que la conciliación trabajo-familia deba tender a dejar horarios accesibles a las mujeres, más bien se trata de que la organización familiar, del trabajo y de la sociedad, contemple la distribución de las tareas de cuidado de todas las personas de la familia que lo requieran, entre mujeres y hombres, donde el Estado deba proveer las instituciones que contribuyan a respaldar, de forma indistinta, al género que requiera apoyos para la conciliación trabajo-familia.

Un 25% de hombres y 18% de mujeres registraron que no saben cuáles son los criterios para contratar a mujeres. Llama la atención que 2.6% de hombres dicen que un requisito de contratación para las mujeres es que no estén embarazadas, situación absolutamente discriminatoria.

Cuadro 30.

Distribución porcentual, por sexo, de las características que tendrían que cubrir las mujeres para ser contratadas.

	Hombres	Mujeres	Total
Que no estén embarazadas	11	3	14
	2.6%	0.7%	1.6%
Que no tengan muchas responsabilidades familiares	1	3	4
	0.2%	0.7%	0.5%
Que sean guapas	8	7	15
	1.9%	1.6%	1.7%
Que tengan la formación y experiencia necesarias	173	187	360
	40.2%	43.7%	42.0%
Que vivan cerca	0	1	1
	0.0%	0.2%	0.1%
Su disponibilidad de horario	18	15	33
	4.2%	3.5%	3.8%
Su disponibilidad de horario y que tengan la formación y experiencia necesaria	53	90	143
	12.3%	21.0%	16.7%
Algunas de las características mencionadas	51	39	90
	11.9%	9.1%	10.5%
Casi todas las características mencionadas	4	2	6
	0.9%	0.5%	0.7%
Todas las características mencionadas	0	2	2
	0.0%	0.5%	0.2%
No sé	111	79	190
	25.8%	18.5%	22.1%
Total	430	428	858
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Según el tipo de contrato, se observa que para el personal de base, confianza y honorarios, tener la formación y experiencia necesaria, y el tiempo, son las características que deben tener las mujeres para contratarlas.

Cuadro 31.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, de las características que tendrían que tener las mujeres para ser contratadas.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
Algunas de las características mencionadas	43	32	15	90
	9.6%	11.6%	11.1%	10.5%
Casi todas las características mencionadas	1	4	1	6
	0.2%	1.5%	0.7%	0.7%
No sé	100	65	25	190
	22.3%	23.6%	18.5%	22.1%
Que no estén embarazadas	5	9	0	14
	1.1%	3.3%	0.0%	1.6%
Que no tengan muchas responsabilidades familiares	1	2	1	4
	0.2%	0.7%	0.7%	0.5%
Que sean guapas	12	2	1	15
	2.7%	0.7%	0.7%	1.7%
Que tengan la formación y experiencia necesarias	195	117	48	360
	43.5%	42.5%	35.6%	42.0%
Que vivan cerca	1	0	0	1
	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%
Su disponibilidad de horario	21	7	5	33
	4.7%	2.5%	3.7%	3.8%
Su disponibilidad de horario y que tengan la formación y experiencia necesaria	69	36	38	143
	15.4%	13.1%	28.1%	16.7%
Todas las características mencionadas	0	1	1	2
	0.0%	0.4%	0.7%	0.2%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

10. Formas de violencia en las dependencias.

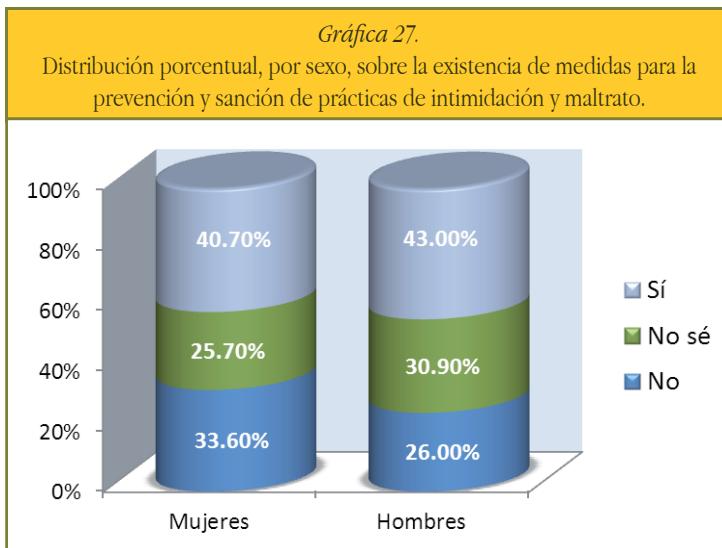
La violencia se manifiesta en muchas formas en el ámbito laboral. Sus víctimas pueden ser hombres o mujeres, pero las mujeres son las víctimas principales de este contexto. La violencia se puede manifestar de diversas formas: discriminación salarial, acoso sexual; hostigamiento (ambiente hostil de trabajo), favoritismo sexual, y acoso moral (*mobbing*). Todas las modalidades tienen

efectos graves sobre la salud física y mental de las víctimas, sobre su productividad y también sobre el rendimiento de la institución donde trabajan.

Si bien la violencia física se presenta también en algunos casos, no está demás decir que cualquier forma de violencia es violatoria de los derechos humanos.

10.1. Prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato en las instituciones.

En el tema de la prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato el personal responde que sí se toman medidas para ello; un porcentaje semejante de mujeres (40%) y hombres (43 %) registraron esta respuesta; un porcentaje mayor de hombres (30 %) que de mujeres (25 %) hace mención que No sabe y uno mayor de mujeres (33%) que de hombres (26%) señala que No hay medidas que prevengan y sancionen las prácticas de intimidación y maltrato en las instituciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Al analizar la respuesta por tipo de contrato, se observa que entre el personal de honorarios hay una mayor proporción (45%) que sostiene que *Sí* hay medidas de prevención; en el personal de base (32%) se encuentra el mayor porcentaje de quienes opinan que *No* es así. En el personal de confianza se encuentra que la mayoría (43%) considera que *Sí* hay medidas y en porcentajes similares mencionan que *No* o que *No sabe*.

Cuadro 32.
Distribución porcentual, por tipo de contrato,
sobre la existencia de medidas para la prevención y sanción de
prácticas de intimidación y maltrato.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	145	75	36	256
	32.4%	27.3%	26.7%	29.8%
No sé	125	80	38	243
	27.9%	29.1%	28.1%	28.3%
Sí	178	120	61	359
	39.7%	43.6%	45.2%	41.8%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

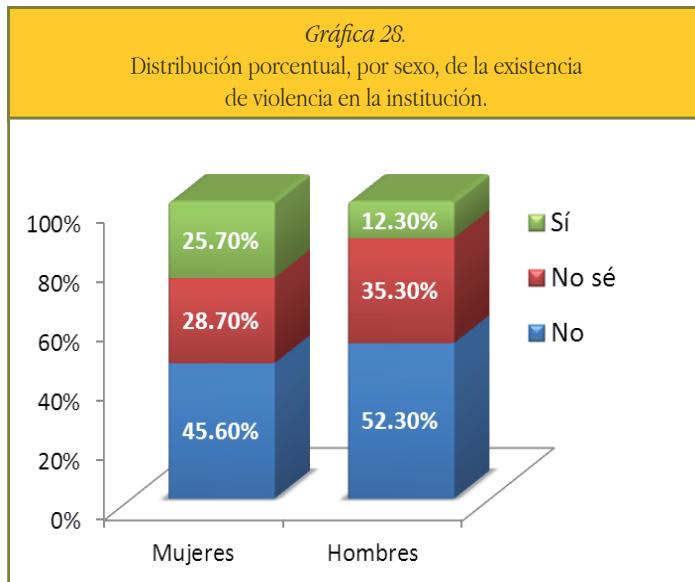
Es pertinente señalar que el índice de violencia estimado para el estado de San Luis Potosí, fue de 69.2% y a partir de él se calcularon los tipos de violencia registrados: de cada 100 mujeres que la sufren, 94.59% es de tipo emocional, 49.19% sufre violencia económica y 27.14% violencia física; finalmente, la violencia sexual detectada es de 23.18% (gobierno de San Luis Potosí, 2010:37).

Las formas de violencia en las dependencias expresan esta realidad a través de sus relaciones internas y externas, estas dinámicas establecen relaciones que reflejan el conjunto de desigualdades, hábitos y rutinas que se generan en las relaciones sociales, dinámicas que, en el día a día, son vividas como normales dentro de una cotidianidad institucional en la que la situación de las mujeres está a luz pública en lo relacionado con los diferentes tipos de violencia; indicadores identificados en el *Programa Sectorial de Mujeres Pro Igualdad San Luis Potosí 2010-2015*.

10.2. Situaciones de violencia dentro de la institución.

Las situaciones de violencia en las instituciones son observadas por un porcentaje mayor de mujeres que de hombres (25.7% y 12.3% respectivamente). En correspondencia con esta respuesta, menos mujeres que hombres dicen que *No se han presentado situaciones de violencia* o que *No saben* que se hayan presentado. Más de la mitad de los hombres (52%) dicen que no se ha presentado violencia y 35% dicen no saber.

Al respecto, se puede reflexionar en torno de la conceptualización que mujeres y hombres tienen de la violencia, es probable que haya situaciones que los hombres no consideren como una forma de violencia, mientras las mujeres sí lo creen o viven así.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Por grupo de edad se observa que las personas mayores de 45 años son las que menos perciben que haya violencia, y 23% de las de 15 a 24 considera que *Sí* hay. En los otros grupos de edad son

menores estas cantidades. Entre los 25 y 44 años hay mayores porcentajes que dicen no saber si se han presentado situaciones de violencia.

Estos datos muestran que las personas más jóvenes sí identifican situaciones de violencia y que quienes tienen más de 45 años es posible que no consideren como violencia acciones o actitudes que tal vez sí lo son.

Cuadro 33.
Distribución porcentual, por grupo de edad, de la presencia de violencia en la institución.

	Edad agrupada					Total
	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 60 años	61 años y más	
No	19	123	167	101	10	420
	48.7%	44.6%	46.1%	60.5%	71.4%	49.0%
No sé	11	102	119	41	2	275
	28.2%	37.0%	32.9%	24.6%	14.3%	32.1%
Sí	9	51	76	25	2	163
	23.1%	18.5%	21.0%	15.0%	14.3%	19.0%
Total	39	276	362	167	14	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Por tipo de contrato se observa que el personal de base presenta un porcentaje más alto de quienes consideran que *Sí* se ha presentado violencia en la institución; en el caso de los de honorarios está el porcentaje más alto (52%) que considera que *No* y en el de confianza se encuentra el porcentaje más alto de quienes no saben.

Las y los trabajadores de base, en general, tienen menor jerarquía dentro de las instituciones, es probable que por esta razón perciban situaciones que viven u observan, como una forma de violencia.

Cuadro 34.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, de la presencia de violencia en la institución.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	221	128	71	420
	49.3%	46.5%	52.6%	49.0%
No sé	134	100	41	275
	29.9%	36.4%	30.4%	32.1%
Sí	93	47	23	163
	20.8%	17.1%	17.0%	19.0%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

La percepción de las situaciones de violencia en la institución son mayoritariamente observadas por las mujeres, describiendo las agresiones verbales como un tipo de violencia que se refleja en la dinámica institucional, agresiones que pueden no ser identificadas o consideradas como violencia por quienes intervienen en ellas, dada la cultura patriarcal prevaleciente, aun cuando en el contexto se observen estas agresiones en las relaciones de mujer-mujer, mujer-hombre, hombre-mujer, hombre-hombre, en orden ascendente laboral, en orden paralelo y/o en orden descendente (véase: [García, 2009]. *Acoso laboral, una forma de violencia contra las mujeres*, página 35).

10.3. Tipos de violencia.

Con la aprobación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVIV), en 2007 y la posterior aprobación de leyes similares en casi todas las entidades de la república mexicana, la conceptualización de la violencia tuvo un importante avance legal, toda vez que antes se solía reconocer en mayor medida la violencia doméstica donde se hablaba poco de la violencia en otros ámbitos como en el laboral.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortísimos



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno por Todos



**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.

La LGAMVIV define los tipos y ámbitos de violencia como:

Violencia psicológica. Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica.

Violencia familiar. Considera todos los actos realizados dentro y fuera del domicilio familiar, cuando el agresor tenga o haya tenido relación de parentesco, mantenga o haya mantenido una relación de hecho.

Violencia física. Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física, arma u objeto que provoque lesiones internas, externas, ambas o ninguna.

Violencia patrimonial. Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima, dado que son usados por ella para la satisfacción de sus necesidades.

Violencia laboral y docente. Ejercen violencia laboral o docente las personas que tienen vínculo laboral o docente con la víctima. Consiste en un acto u omisión que entraña abuso de poder, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia económica. Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia económica de la víctima (sustracción de ingreso económico o menor salario por igual trabajo).

Violencia comunitaria. Se considera violencia en la comunidad a los actos individuales o colectivos que transgreden los derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público (art. 16).

Violencia sexual. Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

Violencia institucional. Están tipificados como violencia institucional, los actos y omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan por fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (art. 18).

Cualquier otra que dañe la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres (art. 6).



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Debido a la evidencia palmaria de violencia contra las mujeres en el contexto nacional, la LGAMVIV tipificó la violencia feminicida de la manera siguiente:

Violencia feminicida es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y pueden culminar en homicidio (art. 21).

A quienes respondieron que sí han presenciado situaciones de violencia (163 personas) se les preguntó acerca del tipo de ésta y las que tuvieron mayor recurrencia fueron, entre los hombres, la combinación de la verbal y la psicológica (37%), en segundo orden sólo la psicológica (18%), y en tercer lugar sólo la verbal (15%); en las mujeres se encuentra en el primer lugar del número de menciones la verbal (33%), luego la combinación de verbal y psicológica (26%) y posteriormente la psicológica (14%).

Cuadro 35.

Distribución porcentual, por sexo, del tipo de violencia que se ha presentado en las instituciones.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No contestó	1	4	5
	1.9%	3.6%	3.1%
Violencia física	3	0	3
	5.7%	0.0%	1.8%
Violencia física, violencia psicológica, violencia sexual	0	1	1
	0.0%	0.9%	0.6%
Violencia física, violencia verbal	1	1	2
	1.9%	0.9%	1.2%
Violencia física, violencia verbal, violencia psicológica	1	7	8
	1.9%	6.4%	4.9%
Violencia física, violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual	2	4	6
	3.8%	3.6%	3.7%
Violencia psicológica	10	16	26
	18.9%	14.5%	16.0%
Violencia psicológica, violencia sexual	0	3	3
	0.0%	2.7%	1.8%
Violencia sexual	3	3	6
	5.7%	2.7%	3.7%
Violencia verbal	8	37	45
	15.1%	33.6%	27.6%
Violencia verbal, violencia psicológica	20	29	49
	37.7%	26.4%	30.1%
Violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual	3	5	8
	5.7%	4.5%	4.9%
Violencia verbal, violencia sexual	1	0	1
	1.9%	0.0%	0.6%
Total	53	110	163
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Obtener los resultados por edad y sexo permite contar con datos más precisos acerca del personal que percibe este problema, así pues, se encuentra que entre los hombres de todos los grupos

de edad, la violencia verbal junto con la psicológica tienen mayor número de menciones que sólo la psicológica y la verbal por separado, que son las otras con mayor número de menciones. La física sólo tiene tres menciones en los grupos de edad de 25 a 44 años y también tres personas comentaron la sexual en las edades de 35 a 60 años.

<i>Cuadro 36.</i>						
Distribución porcentual, por edad, del tipo de violencia que los hombres han observado en las instituciones.						
Hombres	Edad agrupada					Total
	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 60 años	61 años y más	
No contestó	0	1	0	0	0	1
	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%
Violencia física	0	2	1	0	0	3
	0.0%	11.1%	4.8%	0.0%	0.0%	5.7%
Violencia física, violencia verbal	0	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	1.9%
Violencia física, violencia verbal, violencia psicológica	0	1	0	0	0	1
	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%
Violencia física, violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual	0	1	1	0	0	2
	0.0%	5.6%	4.8%	0.0%	0.0%	3.8%
Violencia psicológica	1	3	4	2	0	10
	33.3%	16.7%	19.0%	22.2%	0.0%	18.9%
Violencia sexual	0	0	1	2	0	3
	0.0%	0.0%	4.8%	22.2%	0.0%	5.7%
Violencia verbal	0	3	4	1	0	8
	0.0%	16.7%	19.0%	11.1%	0.0%	15.1%
Violencia verbal, violencia psicológica	2	6	9	2	1	20
	66.7%	33.3%	42.9%	22.2%	50.0%	37.7%
Violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual	0	1	1	0	1	3
	0.0%	5.6%	4.8%	0.0%	50.0%	5.7%
Violencia verbal, violencia sexual	0	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	1.9%
Total	3	18	21	9	2	53
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

En el caso de la violencia física siempre se presenta junto con otros tipos de violencia de tal suerte que la que está combinada con la verbal y la psicológica tiene mayores menciones. La sexual sólo fue registrada por tres mujeres de 15 a 34 años y de 45 a 60 años.

Cuadro 37. Distribución porcentual, por grupo de edad, del tipo de violencia que las mujeres observan en las instituciones.						
Mujeres	Edad agrupada					Total
	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 60 años	61 años y más	
No contestó.	0	3	1	0	0	4
	0.0%	9.1%	1.8%	0.0%	0.0%	3.6%
Violencia física, violencia psicológica, violencia sexual.	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.9%
Violencia física, violencia verbal.	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.9%
Violencia física, violencia verbal, violencia psicológica.	0	1	3	3	0	7
	0.0%	3.0%	5.5%	18.8%	0.0%	6.4%
Violencia física, violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual.	0	1	2	1	0	4
	0.0%	3.0%	3.6%	6.3%	0.0%	3.6%
Violencia psicológica.	1	6	6	3	0	16
	16.7%	18.2%	10.9%	18.8%	0.0%	14.5%
Violencia psicológica, violencia sexual.	0	2	0	1	0	3
	0.0%	6.1%	0.0%	6.3%	0.0%	2.7%
Violencia sexual.	1	1	0	1	0	3
	16.7%	3.0%	0.0%	6.3%	0.0%	2.7%
Violencia verbal.	4	7	22	4	0	37
	66.7%	21.2%	40.0%	25.0%	0.0%	33.6%
Violencia verbal, violencia psicológica.	0	10	16	3	0	29
	0.0%	30.3%	29.1%	18.8%	0.0%	26.4%
Violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual.	0	2	3	0	0	5
	0.0%	6.1%	5.5%	0.0%	0.0%	4.5%
Total.	6	33	55	16	0	110
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Al cruzar los tipos de violencia con la forma de contratación de las personas que participaron en la encuesta, se ve que el personal de base observa que la violencia verbal, la psicológica y la combinación de ambas son las que más se presentan; 68% del personal de confianza dice observar principalmente violencia verbal y la combinación de verbal y psicológica; el personal de honorarios señala esta combinación como la principal.

Cuadro 38.

Distribución porcentual, por forma de contratación, del tipo de violencia que se percibe en las instituciones.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
	5	0	0	5
	5.4%	0.0%	0.0%	3.1%
Violencia física.	0	2	1	3
	0.0%	4.3%	4.3%	1.8%
Violencia física, violencia psicológica, violencia sexual.	1	0	0	1
	1.1%	0.0%	0.0%	0.6%
Violencia física, violencia verbal.	1	0	1	2
	1.1%	0.0%	4.3%	1.2%
Violencia física, violencia verbal, violencia psicológica.	6	1	1	8
	6.5%	2.1%	4.3%	4.9%
Violencia física, violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual.	4	2	0	6
	4.3%	4.3%	0.0%	3.7%
Violencia psicológica.	19	3	4	26
	20.4%	6.4%	17.4%	16.0%
Violencia psicológica, violencia sexual.	2	0	1	3
	2.2%	0.0%	4.3%	1.8%
Violencia sexual.	2	3	1	6
	2.2%	6.4%	4.3%	3.7%
Violencia verbal.	25	16	4	45
	26.9%	34.0%	17.4%	27.6%
Violencia verbal, violencia psicológica.	24	16	9	49
	25.8%	34.0%	39.1%	30.1%
Violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual.	3	4	1	8
	3.2%	8.5%	4.3%	4.9%
Violencia verbal, violencia sexual.	1	0	0	1
	1.1%	0.0%	0.0%	0.6%
Total.	93	47	23	163
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortín



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

La OIT identifica estas formas de violencia como violencia laboral, la cual se puede definir como: toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo, por el empleador, personal jerárquico o en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a él o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

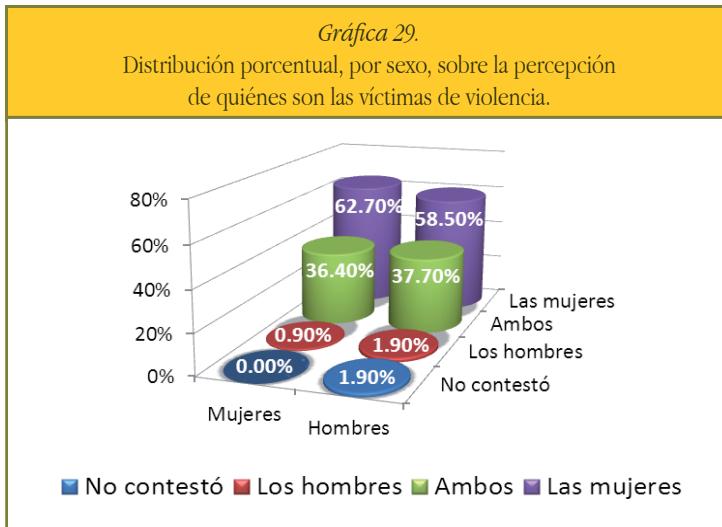
Esta acción es ejercida sobre la trabajadora o el trabajador, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, acoso, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros. Esta situación también es conocida como *mobbing*.

10.4. Víctimas de violencia.

La mayoría de quienes respondieron que sí se ha presentado violencia en sus instituciones (alrededor de 60%) señala a las mujeres como las principales víctimas, y un porcentaje semejante de mujeres y hombres considera que ambos sexos (36.4% y 37.7% respectivamente).

Cabe preguntarse, ¿por qué las mujeres viven más violencia en distintos ámbitos? Por su condición de género. Por la construcción social y laboral de las diferencias en el trabajo femenino y masculino. Es decir, los roles tradicionales asignados social y familiarmente a hombres y mujeres marcan comportamientos y asignan la supremacía a los valores masculinos y al ejercicio de poder como una forma cotidiana de vida donde está ausente aún la igualdad entre los géneros.

La violencia laboral produce efectos negativos tanto en las personas trabajadoras, hombres y mujeres, como en las propias instituciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

El personal de base, confianza y honorarios, coincide en señalar a las mujeres como las principales víctimas, sin embargo, el porcentaje más alto se encuentra en el personal de confianza con 68% de personas que lo considera de esa manera. Entre el personal de base y el que está por honorarios se encuentran mayores porcentajes que consideran que ambos.

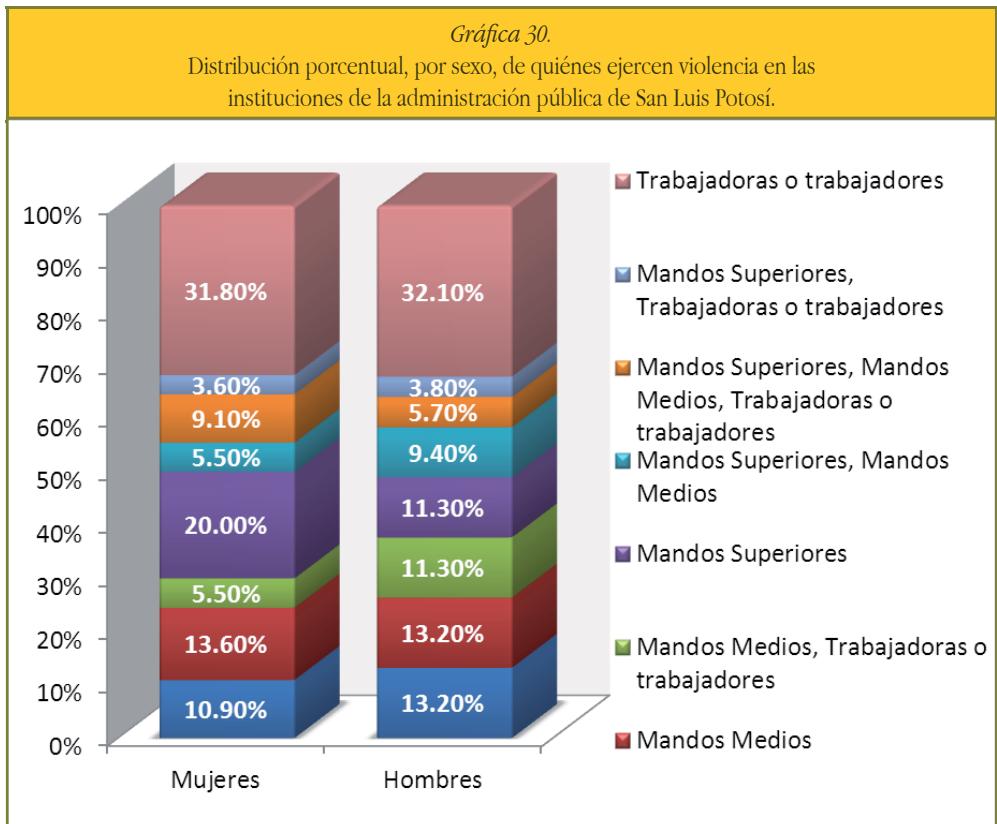
Cuadro 39.
Distribución porcentual, por forma de contratación, sobre la percepción de quiénes son las víctimas de violencia.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No contestó	1	0	0	1
	1.1%	0.0%	0.0%	0.6%
Ambos	37	14	9	60
	39.8%	29.8%	39.1%	36.8%
Las mujeres	54	32	14	100
	58.1%	68.1%	60.9%	61.3%
Los hombres	1	1	0	2
	1.1%	2.1%	0.0%	1.2%
Total	93	47	23	163
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

10.5. ¿Quiénes ejercen la violencia?

El personal que identifica violencia en las diversas dependencias de la administración pública de San Luis Potosí considera que las trabajadoras y trabajadores son quienes ejercen esa violencia, entre los hombres la segunda mención la tienen los mandos medios y entre las mujeres los mandos superiores con 20% (a diferencia de los hombres que sólo los mencionan un 11%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Esta gráfica muestra que la violencia laboral que se viven en las dependencias del gobierno de San Luis Potosí es horizontal (entre trabajadoras y trabajadores) y vertical (de mandos medios y superiores a trabajadoras y trabajadores de base); probablemente haya casos de violencia de subordinados a superiores, aunque la literatura al respecto muestra que la jerarquía es una característica que permite la violencia laboral en forma de *mobbing*.

Los hombres mayores de 60 años consideran que los mandos medios y superiores son quienes ejercen violencia; entre las edades de 25 a 60 consideran que son las y los trabajadores. El grupo de edad de 15 a 24 años observa igual responsabilidad entre los mandos medios, superiores y las y los trabajadores de base.

Cuadro 40.

Distribución porcentual, por grupo de edad, de la percepción de los hombres acerca de quiénes ejercen violencia en las instituciones de la administración pública de San Luis Potosí.

Hombres	Edad agrupada					Total
	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 60 años	61 años y más	
No contestó.	0 0.0%	3 16.7%	4 19.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 13.2%
Mandos medios.	1 33.3%	1 5.6%	4 19.0%	1 11.1%	0 0.0%	7 13.2%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores.	0 0.0%	4 22.2%	1 4.8%	1 11.1%	0 0.0%	6 11.3%
Mandos superiores.	1 33.3%	2 11.1%	1 4.8%	1 11.1%	1 50.0%	6 11.3%
Mandos superiores, mandos medios.	0 0.0%	0 0.0%	3 14.3%	1 11.1%	1 50.0%	5 9.4%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores.	0 0.0%	1 5.6%	1 4.8%	1 11.1%	0 0.0%	3 5.7%
Mandos superiores, trabajadoras o trabajadores.	0 0.0%	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.8%
Trabajadoras o trabajadores.	1 33.3%	5 27.8%	7 33.3%	4 44.4%	0 0.0%	17 32.1%
Total.	3 100.0%	18 100.0%	21 100.0%	9 100.0%	2 100.0%	53 100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Las mujeres de 15 a 24 años mencionan a los tres grupos: mandos medios, superiores y trabajadoras y trabajadores de base como quienes ejercen la violencia. Los grupos que integran las edades de 25 a 60 años señalan a las trabajadoras y trabajadores de base. En el grupo de 61 años y más no hubo menciones sobre la violencia.

Cuadro 41.
 Distribución porcentual, por grupo de edad, de la percepción de las mujeres acerca de quiénes ejercen violencia en las instituciones de la administración pública de San Luis Potosí.

	Edad agrupada					Total
	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 60 años	61 años y más	
Mujeres						
No contestó.	0	5	6	1	0	12
	0.0%	15.2%	10.9%	6.3%	0.0%	10.9%
Mandos medios.	1	2	8	4	0	15
	16.7%	6.1%	14.5%	25.0%	0.0%	13.6%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores.	0	3	3	0	0	6
	0.0%	9.1%	5.5%	0.0%	0.0%	5.5%
Mandos superiores.	1	5	13	3	0	22
	16.7%	15.2%	23.6%	18.8%	0.0%	20.0%
Mandos superiores, mandos medios.	0	3	2	1	0	6
	0.0%	9.1%	3.6%	6.3%	0.0%	5.5%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores.	2	5	2	1	0	10
	33.3%	15.2%	3.6%	6.3%	0.0%	9.1%
Mandos superiores, trabajadoras o trabajadores.	1	2	1	0	0	4
	16.7%	6.1%	1.8%	0.0%	0.0%	3.6%
Trabajadoras o trabajadores.	1	8	20	6	0	35
	16.7%	24.2%	36.4%	37.5%	0.0%	31.8%
Total.	6	33	55	16	0	110
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Por tipo de contrato se encuentra que los tres grupos mencionan a las y los trabajadores de base como quienes ejercen violencia, en segundo lugar aparecen los mandos superiores según la percepción del personal de base y de confianza.

Cuadro 42.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, acerca de la percepción de quiénes ejercen violencia en las instituciones de la administración pública de San Luis Potosí.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
	12	7	0	19
	12.9%	14.9%	0.0%	11.7%
Mandos medios.	15	6	1	22
	16.1%	12.8%	4.3%	13.5%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores.	4	5	3	12
	4.3%	10.6%	13.0%	7.4%
Mandos superiores.	17	9	2	28
	18.3%	19.1%	8.7%	17.2%
Mandos superiores, mandos medios.	8	2	1	11
	8.6%	4.3%	4.3%	6.7%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores.	7	2	4	13
	7.5%	4.3%	17.4%	8.0%
Mandos superiores, trabajadoras o trabajadores.	2	1	3	6
	2.2%	2.1%	13.0%	3.7%
Trabajadoras o trabajadores.	28	15	9	52
	30.1%	31.9%	39.1%	31.9%
Total.	93	47	23	163
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

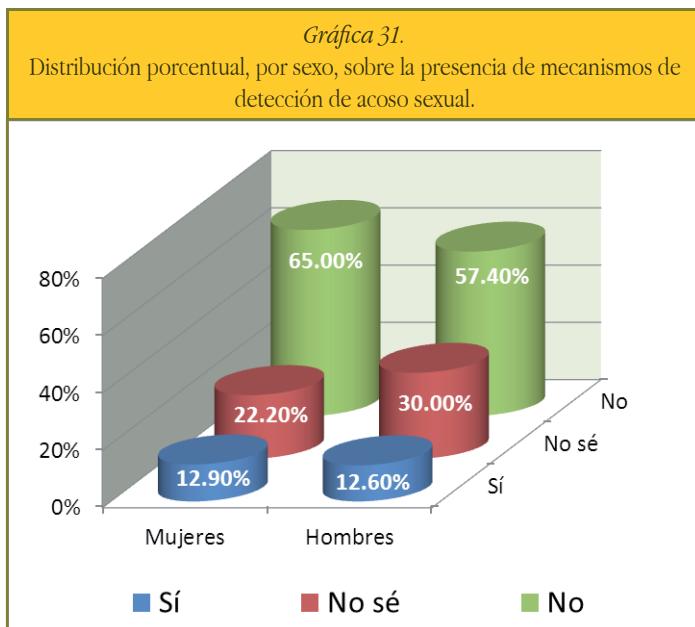
10.6. Mecanismos de detección de acoso sexual en la institución.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en con-

ductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

En México no se ha incluido en la Ley Federal del Trabajo el acoso laboral ni el acoso sexual.

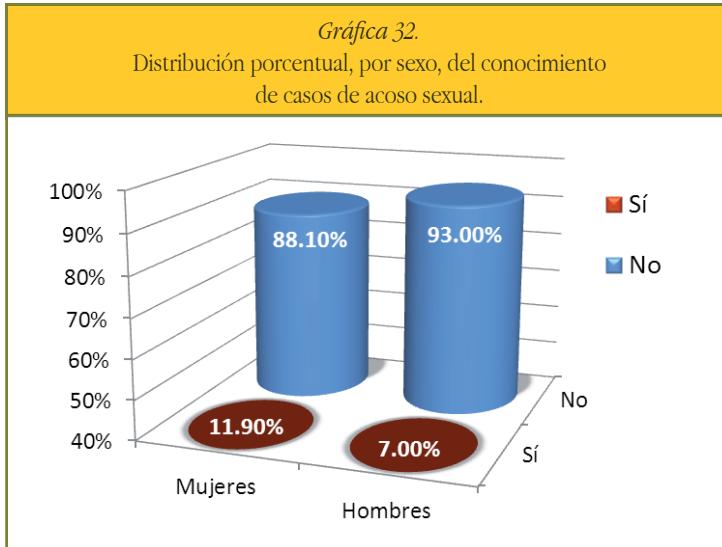
En el cuestionario aplicado se preguntó sobre la existencia de mecanismos de detección de acoso sexual dentro de las instituciones que participaron. Las mujeres indican, en 65% de los casos, que no existen mecanismos de detección de acoso sexual en sus instituciones; los hombres lo señalan en 57%. El 22% de las mujeres mencionan que no saben si los hay, y 30% de los hombres tampoco sabe.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

10.7. Conocimiento de casos sobre acoso sexual.

Este problema laboral ha sido conocido por 11.9% de las mujeres y por 7% de los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

En el personal de confianza se encuentra el mayor porcentaje de quienes conocen casos de acoso sexual, aunque es importante decir que no hay tanta diferencia entre los tres grupos que conforman al personal.

Cuadro 43.
Distribución porcentual, por tipo de contrato, del
conocimiento de casos de acoso sexual.

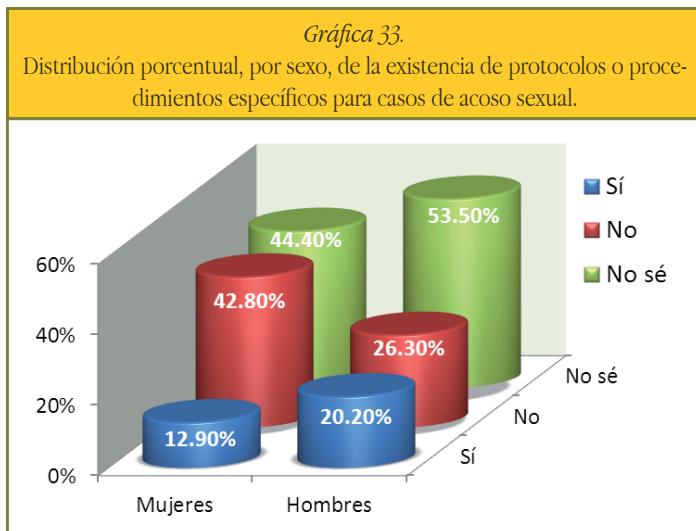
	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	408	246	123	777
	91.1%	89.5%	91.1%	90.6%
Sí	40	29	12	81
	8.9%	10.5%	8.9%	9.4%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

10.8. Protocolos o procedimientos específicos para casos de acoso sexual.

La atención del acoso sexual requiere de protocolos de atención con el propósito de que no se revictimice a quienes viven el acoso, toda vez que, debido a lo delicado del tema, se suele ignorar y esconder el problema, se niega y/o se aborda inadecuadamente.

Sólo 12% de las mujeres y 20% de los hombres mencionaron que hay protocolos o procedimientos específicos para casos de acoso sexual; 42% de ellas dicen que no hay, y 26% de ellos también lo señaló así. En ambos sexos son mayores los porcentajes de quienes dijeron no saber si hay o no protocolos.



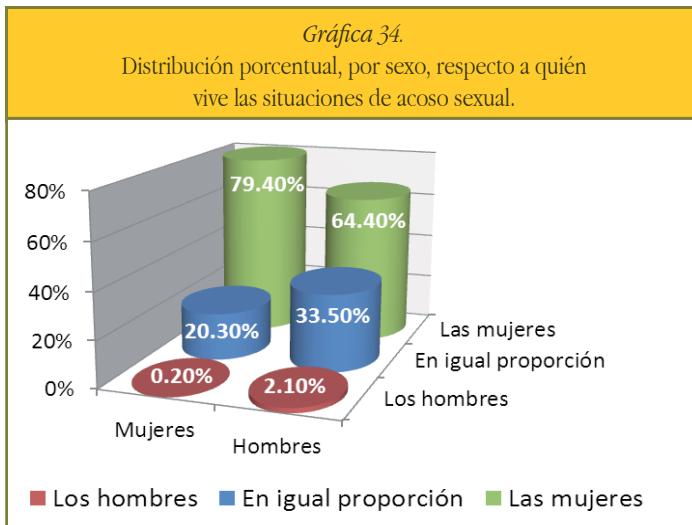
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

10.9. Quiénes viven situaciones de acoso sexual.

Son las mujeres quienes, en mayor medida, viven acoso sexual en los ámbitos laborales y escolares. Generalmente, esta forma de violencia queda oculta por vergüenza o miedo de la víctima a denunciar.

El acoso sexual puede darse de jefe hacia subalterna (acoso vertical), cuando un jefe amenaza con pérdida de beneficios laborales si la subalterna(o) no le concede favores sexuales, o le promete beneficios laborales si sí lo hace. En estos casos es una manifestación de poder. No obstante, el acoso sexual también puede provenir de un compañero de trabajo que, aunque no tiene ningún poder sobre la víctima, sí la incomoda, la molesta y puede afectar su desempeño en el trabajo o sus relaciones de pareja.

Los resultados de la encuesta señalan que 80% de las mujeres y 64% de los hombres opinan que las mujeres son las que viven las situaciones de acoso sexual; 20% de las mujeres y 33.5% de los hombres, considera que son ambos quienes viven ese problema.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Por tipo de contrato se observa que el personal de base y el de honorarios, en semejantes porcentajes (72% a 75%), considera que son las mujeres las que viven situaciones de acoso sexual; también el de confianza lo considera así, pero en menor proporción que los anteriores (66%).

Cuadro 44.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, respecto a quién vive las situaciones de acoso sexual.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
En igual proporción		89	35	231
	23.9%	32.4%	25.9%	26.9%
Las mujeres	336	183	98	617
	75.0%	66.5%	72.6%	71.9%
Los hombres	5	3	2	10
	1.1%	1.1%	1.5%	1.2%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Una tarea pendiente del Congreso del Estado de San Luis Potosí, es legislar en la materia, toda vez que la normatividad no contempla el delito de acoso u hostigamiento sexual. La obligación de legislar respecto del tema está contemplada en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, *Convención de Belem do Pará*, de la cual México es parte desde 1998.

10.10. Conocimiento de casos de acoso moral.

El acoso moral es un fenómeno estudiado a partir de la década de los 80 del siglo pasado, también es conocido como *mobbing*, y se caracteriza por buscar la destrucción moral de la víctima por celos profesionales, envidia o miedo a que la víctima “le haga sombra”.

El *mobbing*, según Leyman, consiste en que una o varias personas ejerzan violencia psicológica extrema sobre uno o varios individuos en el ámbito del trabajo: “es una sofisticada forma de persecución u hostigamiento psicológico que una empleada o empleado sufre en su lugar de trabajo”; es sutil en el sentido de que no se trata de una violencia o agresividad patentes; es un proceso lento, pero persistente, que puede durar años.



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Inclusión



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos

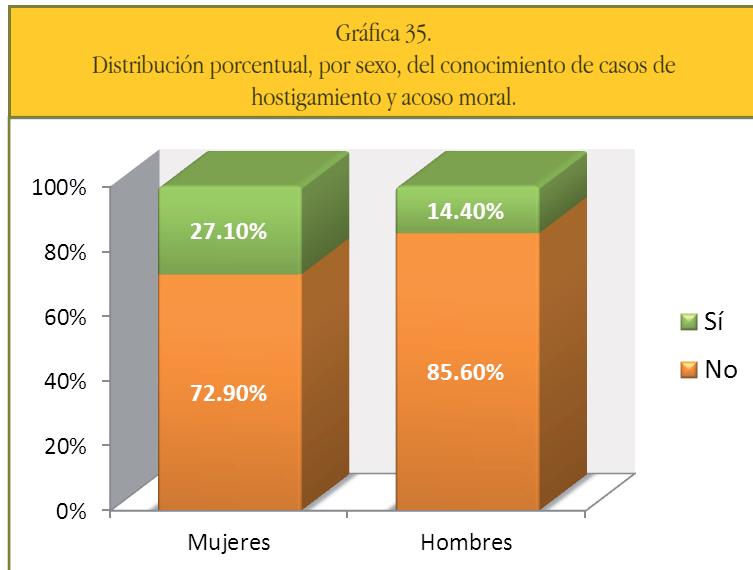


Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Aunque el término sea relativamente nuevo, el fenómeno no lo es, pueden documentarse muchos casos, pero es hasta ahora cuando empieza a tomarse con seriedad, debido a sus efectos nocivos en las víctimas y en los lugares de trabajo. En español los términos utilizados para este fenómeno son: acoso moral en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Los estudiosos del tema coinciden en que este tipo de violencia psicológica empieza con una “serie de conductas que persiguen calumniar, ofender, ridiculizar, humillar y conducir a la víctima al aislamiento del grupo, creándole un vacío que con el tiempo desestabiliza psicológicamente a la persona y persigue en última instancia la autoexclusión y el abandono del trabajo”. En muchos casos el acoso no termina ahí, se prolonga al exterior, en la vida familiar de la trabajadora o trabajador y el resultado es demoledor ya que la persona acosada pierde su autoestima y seguridad, su capacidad profesional se ve reducida para realizar el trabajo y en la mayoría de los casos enfrenta dificultad para encontrar otro empleo, quizá, porque se den referencias negativas de ella.

Por otro lado, el acoso moral o *mobbing*, aunque no relacionado con el género, lo sufren mayormente las mujeres. Se trata de ridiculizar, amenazar, aislar, humillar o desacreditar profesionalmente a la víctima, con la consiguiente degradación del clima laboral (García, 2009).

Aunque es un tema del que se habla poco dentro de las instituciones, se incluyó en el cuestionario, ya que se presenta con cada vez con mayor frecuencia. El conocimiento de acoso moral también es más registrado por mujeres que por hombres (27% y 14% respectivamente). Nuevamente, es el personal de base quien más hace mención de él: 23% frente a 18% de los otros dos grupos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Si bien las cifras no son tan altas, es recomendable que se ponga atención a los casos que puedan existir, ya que los resultados del *mobbing* no sólo pueden ser dramáticos para quien los vive porque afectan su estima, su salud y el desempeño de su trabajo; sino que pueden enturbiar el ambiente laboral de las instituciones y generan una sensación de indefensión para quien lo vive y lo observa.

Cuadro 45.
Distribución porcentual, por tipo de contrato, del conocimiento de casos de hostigamiento y acoso moral.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	344	225	111	680
	76.8%	81.8%	82.2%	79.3%
Si	104	50	24	178
	23.2%	18.2%	17.8%	20.7%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

10.11. Quiénes han sido víctimas.

Hombres y mujeres pueden ser víctimas de acoso moral, no obstante, algunos estudios señalan de forma importante a las mujeres como víctimas de *mobbing* (Báguena, 2006).

Del Pino (2007) clasifica de la siguiente manera a las posibles víctimas: vulnerables, envidiables y amenazantes, en éstas dos últimas categorías entra el personal “de alto valor organizacional” por su desempeño sobresaliente y en la primera entraría el personal con alguna diversidad.

Las víctimas envidiables (hombres y mujeres) generalmente son personas con aspecto físico agradable, lo que puede ocasionar envidias [...]. El *mobbing* puede afectar a personas perfectamente capaces, inteligentes y preparadas, personas valiosas que presentan un riesgo para quien ejerce el acoso. Es probable que cuando la víctima, mujer u hombre es muy joven y atractiva, antes de sufrir *mobbing* haya sufrido acoso sexual (García, 2009).

En el presente diagnóstico, mujeres y hombres coinciden en que principalmente son trabajadoras las víctimas de *mobbing* (alrededor de 70%), y en porcentajes notablemente menores mencionan que son mandos medios y trabajadoras. Un 16% de los hombres no contestaron.

Cuadro 46.
Distribución porcentual, por sexo, del personal que considera a las mujeres como víctimas de acoso moral según su posición laboral.

Posición laboral de las mujeres que son víctimas de acoso moral	Sexo de quienes respondieron la encuesta		Total
	Hombres	Mujeres	
No contestó	10	7	17
	16.1%	6.0%	9.6%
Mandos medios	1	7	8
	1.6%	6.0%	4.5%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores	6	11	17
	9.7%	9.5%	9.6%
Mandos superiores	0	1	1
	0.0%	0.9%	0.6%
Mandos superiores, mandos medios	0	1	1
	0.0%	0.9%	0.6%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores	1	5	6
	1.6%	4.3%	3.4%
Trabajadoras o trabajadores	44	84	128
	71.0%	72.4%	71.9%
Total	62	116	178
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

En la mayor parte de los estudios se sugiere que un tercio de los hombres y dos tercios de las mujeres aparecen como víctimas de *mobbing*. La mayor vulnerabilidad tiene que ver con la inserción de las mujeres en los sectores públicos, donde el *mobbing* se identifica en mayor proporción; también tiene que ver con su menor estatus en la jerarquía laboral y con la socialización de las mujeres como víctimas, principalmente.

También puede deberse a que las mujeres se asumen, más fácilmente que los hombres, como víctimas de *mobbing*. Ellas son acosadas independientemente del estatus que tengan en la empresa (García, 2009).

Con un mayor porcentaje (76%), las mujeres que tienen contrato de base consideran a las trabajadoras como las más

afectadas por el acoso moral. El personal femenino de confianza y honorarios, en porcentajes de 64% y 66%, también cree que las trabajadoras son quienes han sido o son víctimas de acoso moral.

Cuadro 47.
 Distribución porcentual, por tipo de contrato, del personal que considera que las mujeres han sido víctimas de acoso moral según la posición laboral de los mismos.

Posición laboral de las mujeres que son víctimas de acoso moral	Forma de contratación de quienes respondieron la encuesta			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No contestó	9	7	1	17
	8.7%	14.0%	4.2%	9.6%
Mandos medios	3	2	3	8
	2.9%	4.0%	12.5%	4.5%
Mandos medios, Trabajadoras o trabajadores	10	6	1	17
	9.6%	12.0%	4.2%	9.6%
Mandos superiores	1	0	0	1
	1.0%	0.0%	0.0%	0.6%
Mandos superiores, Mandos medios	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	4.2%	0.6%
Mandos superiores, Mandos medios, Trabajadoras o trabajadores	1	3	2	6
	1.0%	6.0%	8.3%	3.4%
Trabajadoras o trabajadores	80	32	16	128
	76.9%	64.0%	66.7%	71.9%
Total	104	50	24	178
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

El personal masculino de las instituciones, a su vez, considera que los trabajadores son los más afectados por el acoso moral, aunque los porcentajes son más bajos (43% a 58%) que los mencionados para las mujeres, pues una gran proporción no contestó; el orden en las menciones es el mismo que en el caso de las mujeres.

Cuadro 48.

Distribución porcentual, por sexo, del personal que considera a los hombres como víctimas de acoso moral según la posición laboral de los mismos.

Posición laboral de los hombres que son víctimas de acoso moral	Sexo de quienes respondieron la encuesta		Total
	Hombres	Mujeres	
No contestó	15	47	62
	24.2%	40.5%	34.8%
Mandos medios	2	6	8
	3.2%	5.2%	4.5%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores	5	8	13
	8.1%	6.9%	7.3%
Mandos superiores	2	2	4
	3.2%	1.7%	2.2%
Mandos superiores, mandos medios	0	1	1
	0.0%	0.9%	0.6%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores	2	2	4
	3.2%	1.7%	2.2%
Trabajadoras o trabajadores	36	50	86
	58.1%	43.1%	48.3%
Total	62	116	178
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Los tres grupos analizados por tipo de contrato, coinciden en que las y los trabajadores son los más afectados por el acoso moral.

Cuadro 49.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, del personal que considera que los hombres han sido víctimas de acoso moral según la posición laboral de los mismos.

Posición laboral de los hombres que son víctimas de acoso moral	Forma de contratación de quienes respondieron la encuesta			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No contestó	38	18	6	62
	36.5%	36.0%	25.0%	34.8%
Mandos medios	4	1	3	8
	3.8%	2.0%	12.5%	4.5%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores	6	5	2	13
	5.8%	10.0%	8.3%	7.3%
Mandos superiores	2	1	1	4
	1.9%	2.0%	4.2%	2.2%
Mandos superiores, mandos medios	1	0	0	1
	1.0%	0.0%	0.0%	0.6%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores	3	1	0	4
	2.9%	2.0%	0.0%	2.2%
Trabajadoras o trabajadores	50	24	12	86
	48.1%	48.0%	50.0%	48.3%
Total	104	50	24	178
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

10.12. Quiénes hostigan y acosan moralmente.

Quienes detentan el poder jerárquico dentro de las instituciones, están en mejor posición para ejercer acoso moral contra sus subordinadas y subordinados, toda vez que pueden hacerlo parecer como parte del cumplimiento de sus funciones.

Las personas acosadoras suelen ser mediocres, tienen miedo e inseguridad; no tienen sentido de culpabilidad, son agresivas, cobardes, autoritarias, mentirosas, compulsivas, con gran capacidad de

improvisación, suelen tener complejo de inferioridad (Góngora y Lahera, 2002); encaminan sus propios errores a sus subordinados desvirtuando a las víctimas para ellos salvar sus propios empleos, suelen ser personas que siempre han abusado de los demás, descargando en ellos sus frustraciones y malestares, agraden a gritos, regaños y amenazas, tienen muy poca consideración, ignoran a la persona, critican y jamás le dan algún mérito al trabajo de la víctima, siempre le encuentran “peros”, opinan y se burlan de su apariencia (García, 2009).

Los hombres que identifican a las mujeres como acosadoras morales registran que son trabajadoras de base, posteriormente mandos medios y luego mandos superiores y medios.

Las mujeres consideran que las mujeres acosadoras morales son principalmente mandos superiores y medios, y en tercer lugar mencionan a las trabajadoras de base.

Cuadro 50.
Distribución porcentual, por sexo, del personal que considera que son mujeres quienes han ejercido acoso moral, según su posición laboral.

Posición laboral de las mujeres que han ejercido acoso moral	Sexo de quienes respondieron la encuesta		Total
	Hombres	Mujeres	
No contestó	16	22	38
	25.8%	19.0%	21.3%
Mandos medios	9	25	34
	14.5%	21.6%	19.1%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores	5	5	10
	8.1%	4.3%	5.6%
Mandos superiores	8	26	34
	12.9%	22.4%	19.1%
Mandos superiores, mandos medios	9	9	18
	14.5%	7.8%	10.1%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores	1	11	12
	1.6%	9.5%	6.7%
Mandos superiores, trabajadoras o trabajadores	3	0	3
	4.8%	0.0%	1.7%
Trabajadoras o trabajadores	11	18	29
	17.7%	15.5%	16.3%
Total	62	116	178
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Un 25% del personal por honorarios señala a mujeres trabajadoras de base y a mujeres mandos medios como las que hostigan moralmente; a las mandos superiores las mencionan en menor porcentaje (16%)

Por otro lado, 34% de las personas que tienen contrato de confianza no contestó esta pregunta.

Cuadro 51.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, del personal que considera que son mujeres quienes han ejercido acoso moral, según su posición laboral.

Posición laboral de las mujeres que han ejercido acoso moral	Forma de contratación de quienes respondieron la encuesta			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No contestó	19	17	2	38
	18.3%	34.0%	8.3%	21.3%
Mandos medios	21	7	6	34
	20.2%	14.0%	25.0%	19.1%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores	4	2	4	10
	3.8%	4.0%	16.7%	5.6%
Mandos superiores	21	9	4	34
	20.2%	18.0%	16.7%	19.1%
Mandos superiores, mandos medios	14	2	2	18
	13.5%	4.0%	8.3%	10.1%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores	8	4	0	12
	7.7%	8.0%	0.0%	6.7%
Mandos superiores, trabajadoras o trabajadores	2	1	0	3
	1.9%	2.0%	0.0%	1.7%
Trabajadoras o trabajadores	15	8	6	29
	14.4%	16.0%	25.0%	16.3%
Total	104	50	24	178
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Las respuestas registradas mostraron que los hombres que hostigan o acosan moralmente (entre 21% y 23%) son mandos superiores principalmente, siguen en orden de frecuencia registrada los mandos medios (16%).

El 23% de las mujeres opinaron que las personas que cometen acoso moral son los mandos superiores, como se observa en la tabla siguiente:

Cuadro 52.
 Distribución porcentual, por sexo, del personal que considera que son hombres quienes han sido víctimas de acoso moral según, su posición laboral.

Posición laboral de los hombres que han sido víctimas de acoso moral	Sexo de quienes respondieron la encuesta		Total
	Hombres	Mujeres	
No contestó	12	34	46
	19.4%	29.3%	25.8%
Mandos medios	10	19	29
	16.1%	16.4%	16.3%
Mandos medios, trabajadoras o trabajadores	4	4	8
	6.5%	3.4%	4.5%
Mandos superiores	13	27	40
	21.0%	23.3%	22.5%
Mandos superiores, mandos medios	10	10	20
	16.1%	8.6%	11.2%
Mandos superiores, mandos medios, trabajadoras o trabajadores	4	7	11
	6.5%	6.0%	6.2%
Mandos superiores, trabajadoras o trabajadores	1	1	2
	1.6%	0.9%	1.1%
Trabajadoras o trabajadores	8	14	22
	12.9%	12.1%	12.4%
Total	62	116	178
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Cuadro 53.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, del personal que considera que son hombres quienes han ejercido acoso moral según su posición laboral

Posición laboral de los hombres que han ejercido acoso moral	Forma de contratación de quienes respondieron la encuesta			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No contestó	24	16	6	46
	23.1%	32.0%	25.0%	25.8%
Mandos medios	16	9	4	29
	15.4%	18.0%	16.7%	16.3%
Mandos medios, Trabajadoras o trabajadores	5	0	3	8
	4.8%	0.0%	12.5%	4.5%
Mandos superiores	23	11	6	40
	22.1%	22.0%	25.0%	22.5%
Mandos superiores, Mandos medios	15	4	1	20
	14.4%	8.0%	4.2%	11.2%
Mandos superiores, Mandos medios, Trabajadoras o trabajadores	8	3	0	11
	7.7%	6.0%	0.0%	6.2%
Mandos superiores, Trabajadoras o trabajadores	1	1	0	2
	1.0%	2.0%	0.0%	1.1%
Trabajadoras o trabajadores	12	6	4	22
	11.5%	12.0%	16.7%	12.4%
Total	104	50	24	178
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

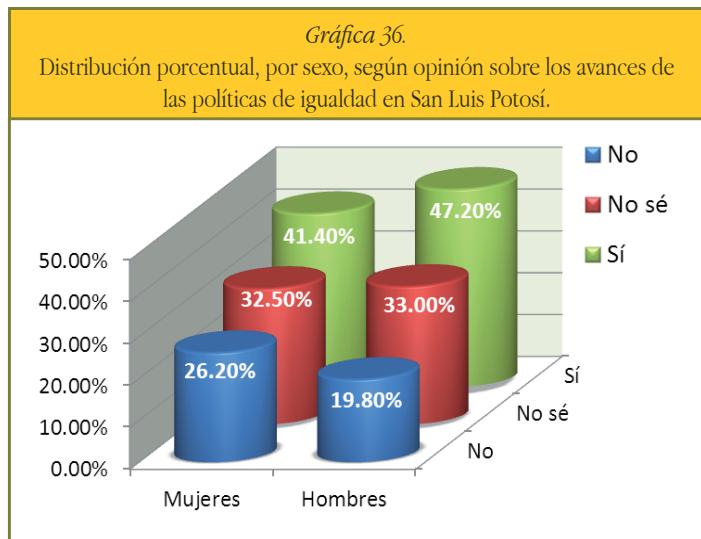
11. Conocimientos sobre perspectiva de género.

Desde hace una década en México se ha manifestado como una prioridad nacional la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para lograrlo, se han llevado a cabo acciones muy concretas: la creación de leyes, la elaboración de planes y acciones en todos los niveles de gobierno donde el principio de igualdad se señala como el principal eje rector; se ha asignado presupuesto etiquetado para el cumplimiento de dichos objetivos, etcétera. Por tanto, es importante identificar cuánto ha permeado en la cultura institucional del gobierno del estado el conocimiento de ésta situación.

11.1. Avances en las políticas de igualdad.

El 47% de los hombres y 41% de las mujeres que trabajan en la administración pública manifestaron que sí hay avances en las políticas de igualdad en el estado. En la posición contraria se ubican poco más de 26% de las mujeres y casi 20% de los hombres.

Por su parte, 33% de los hombres y 32.5% de las mujeres señalaron que no lo saben, dato indicativo para ampliar la difusión de las acciones que el gobierno, y en especial el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, están realizando para el logro de la igualdad entre los géneros.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Analizada ésta respuesta por grupos según su forma de contratación en el gobierno, encontramos que entre 40 y 50% de las personas contratadas por base, confianza u honorarios, señalan que sí hay avances en materia de igualdad de género; mientras que entre 19.6 y 25% manifiestan que no; alrededor de la tercera parte de la población declaran no saber.

De tal manera que en los tres grupos de trabajadoras y trabajadores, es el personal de base el que señala más respuestas negativas sobre el avance de tales políticas, así como mayor desconocimiento de tales avances.

Cuadro 54.
Distribución porcentual, por tipo de contrato, según opinión sobre los avances de las políticas de igualdad en San Luis Potosí.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	112	54	31	197
	25.0%	19.6%	23.0%	23.0%
No sé	157	87	37	281
	35.0%	31.6%	27.4%	32.8%
Sí	179	134	67	380
	40.0%	48.7%	49.6%	44.3%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

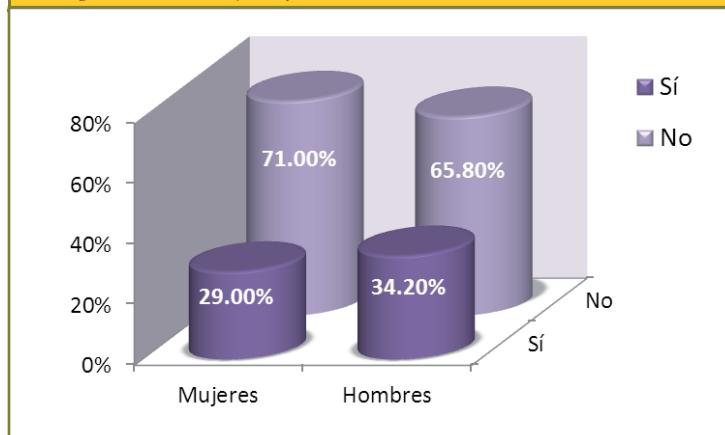
11.2. Conocimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.

Para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres es imprescindible contar con instrumentos legales y la normatividad necesaria para sustentar las políticas públicas que se implementen.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, fue aprobada y publicada en septiembre de 2009; no obstante, sólo la tercera parte de la población de la muestra señala conocer su existencia (34% de los hombres y 29% de las mujeres). Entre el personal de confianza y por honorarios se encuentran los mayores porcentajes de quienes conocen la existencia de dicha ley (casi 40% en el primer grupo).

Gráfica 37.

Distribución porcentual, por sexo, según el conocimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de San Luis Potosí.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre-noviembre de 2010.

Cuadro 55.

Distribución porcentual, por tipo de contrato, según el conocimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	330	165	92	587
	73.7%	60.0%	68.1%	68.4%
Sí	118	110	43	271
	26.3%	40.0%	31.9%	31.6%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

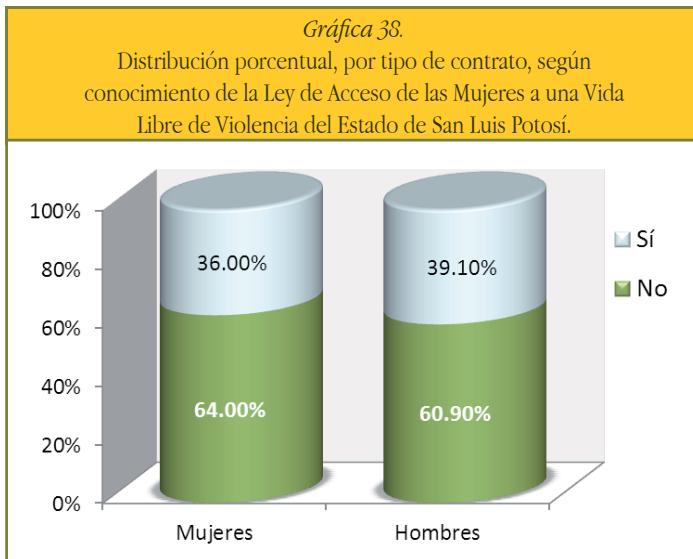
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

11.3. Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

Hay mayores porcentajes de mujeres y hombres que conocen la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, que la Ley para la Igualdad entre Mujeres

y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, ya que 39% de los hombres y 36% de las mujeres la conocen. Destaca nuevamente el desconocimiento mayor por parte de las mujeres de esta ley que tiene efectos directos sobre su calidad de vida.

En ambos casos se denota la importancia de que las y los trabajadores al servicio del gobierno del estado de San Luis Potosí conozcan las leyes, su contenido y ello contribuya a su instrumentación.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Al igual que en la pregunta anterior, es el personal de base quien menos conocimiento tiene sobre una ley que favorece el bienestar de las mujeres. Sólo 32% de este grupo conoce la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, a diferencia de 46% del personal de confianza y 37% del de honorarios.

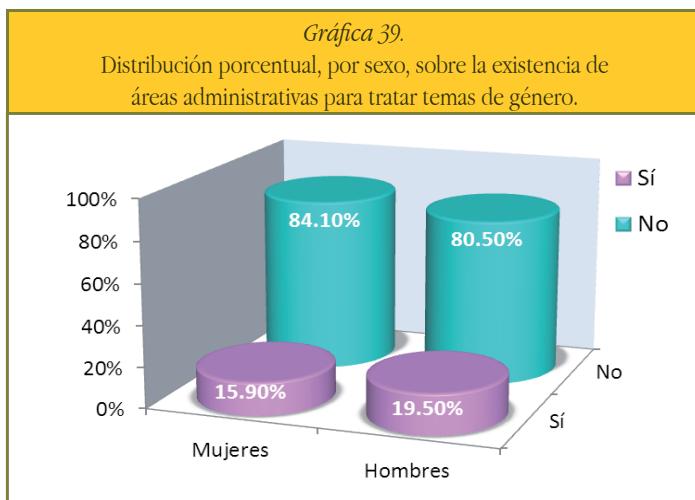
Cuadro 56.
Distribución porcentual, por tipo de contrato, según conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	303	148	85	536
	67.6%	53.8%	63.0%	62.5%
Sí	145	127	50	322
	32.4%	46.2%	37.0%	37.5%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

11.4. Existencia de un área administrativa para tratar temas de género.

Del total de las personas que componen la muestra, 16% de las mujeres y 19.5% de los hombres manifiestan que sí hay áreas específicas para atender temas de género en las dependencias del estado. El resto, es decir, 80.5% de los hombres y 84.1% de las mujeres, no conocen la existencia de instituciones gubernamentales encargadas de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas de la entidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Son semejantes los porcentajes entre los tres grupos de trabajadoras(es) que sostienen que sí hay áreas administrativas, aunque un poco menor en el tipo de contrato de base: 17% en esta último y 19% en las y los trabajadores de confianza y honorarios.

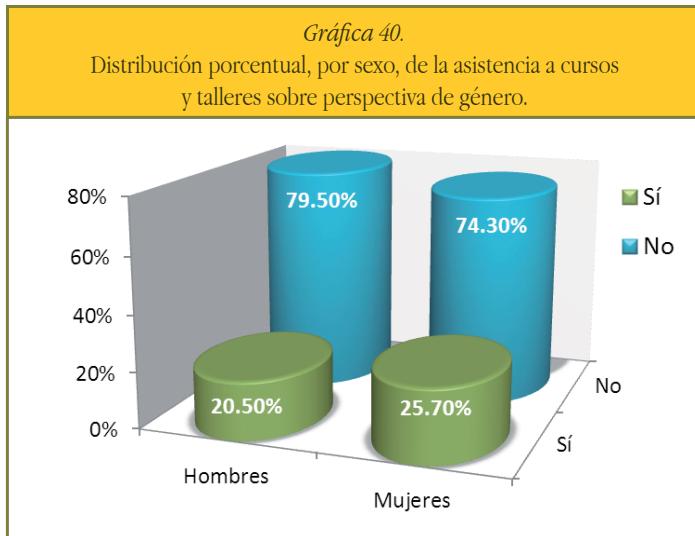
Cuadro 57.
Distribución porcentual, por tipo de contrato, sobre la existencia de áreas administrativas para tratar temas de género.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	373	223	110	706
	83.3%	81.1%	81.5%	82.3%
Sí	75	52	25	152
	16.7%	18.9%	18.5%	17.7%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

11.5. Asistencia a cursos y talleres sobre perspectiva de género.

La capacitación en enfoque de género de las y los funcionarios públicos de todos los sectores del gobierno, es un mecanismo indispensable para dar cumplimiento a las leyes e institucionalizar la perspectiva de género. Al respecto, solamente 20.5% de los hombres y 25.7% de las mujeres ha asistido a cursos y talleres sobre perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Entre el personal de confianza se encuentra el mayor porcentaje de quienes han tomado cursos y talleres sobre perspectiva de género (32%); posteriormente está el de base (20%) y al final, con 14%, el grupo de honorarios.

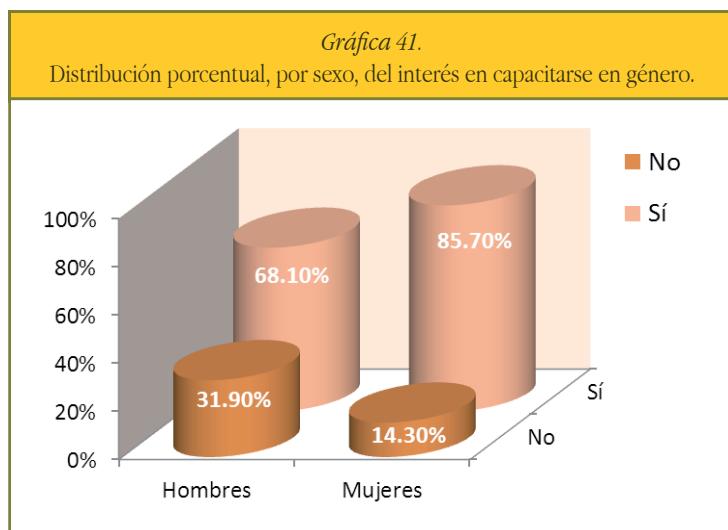
Cuadro 58.
Distribución porcentual, por sexo, de la asistencia a cursos
y talleres sobre perspectiva de género.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	358	187	115	660
	79.9%	68.0%	85.2%	76.9%
Sí	90	88	20	198
	20.1%	32.0%	14.8%	23.1%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

11.6. Interés en capacitarse en género.

En la muestra se detectó un mayor interés en capacitarse en género entre las mujeres (85.7%); aunque también 68% de los hombres se manifestaron a favor. Este interés es muy importante debido a que la aplicación del enfoque de género en las actividades del sector público requiere de programas de capacitación dirigidos a funcionarias y funcionarios de todos los niveles, así como al personal operativo, principalmente a aquéllos que instrumentan los programas estratégicos. El análisis de género como criterio para la definición de políticas públicas debe difundirse en todas las dependencias del gobierno, por lo que es necesario que se promueva una estrategia de capacitación.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Los grupos de base y por honorarios son los que muestran mayores proporciones de personal interesado en capacitarse en género (79% y 80% respectivamente); en el de confianza es menor, quizá relacionado con que ya han tomado cursos, pero también es importante la proporción (72%).



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Cuadro 59.
Distribución porcentual, por sexo, del interés en capacitarse en género.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No	94	77	27	198
	21.0%	28.0%	20.0%	23.1%
Sí	354	198	108	660
	79.0%	72.0%	80.0%	76.9%
Total	448	275	135	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

11.7. Para qué capacitarse en género.

De acuerdo con la respuesta a esta pregunta, los hombres piensan que capacitarse en género les favorecería, principalmente, para mejorar el desempeño en su trabajo; luego para mejorar el ambiente de trabajo en su área y, en tercer lugar, para contribuir con proyectos.

Las mujeres respondieron estos tres mismos aspectos, aunque en diferente orden: primero para contribuir con proyectos, luego para mejorar su desempeño y, posteriormente, para mejorar el ambiente de trabajo, como puede observarse en el siguiente cuadro.



Cuadro 60.

Distribución porcentual, por sexo, de los motivos para capacitarse en género.

	Hombres	Mujeres	Total
No contestó.	35	14	49
	11.90%	3.80%	7.40%
Contribuir a los proyectos en mi área.	36	66	102
	12.30%	18.00%	15.50%
Para ascender en mi trabajo.	2	6	8
	0.70%	1.60%	1.20%
Para ascender en mi trabajo, para contribuir a los proyectos en mi área.	0	1	1
	0.00%	0.30%	0.20%
Para mejorar el ambiente del trabajo en mi área.	56	46	102
	19.10%	12.50%	15.50%
Para mejorar el ambiente del trabajo en mi área, para contribuir a los proyectos en mi área.	15	19	34
	5.10%	5.20%	5.20%
Para mejorar el ambiente del trabajo en mi área, para ascender en mi trabajo.	0	3	3
	0.00%	0.80%	0.50%
Para mejorar el ambiente del trabajo en mi área, para ascender en mi trabajo, para contribuir a los proyectos en mi área.	2	3	5
	0.70%	0.80%	0.80%
Para mejorar mi desempeño en el trabajo.	59	59	118
	20.10%	16.10%	17.90%
Para mejorar mi desempeño en el trabajo, para contribuir a los proyectos en mi área.	17	31	48
	5.80%	8.40%	7.30%
Para mejorar mi desempeño en el trabajo, para ascender en mi trabajo.	4	1	5
	1.40%	0.30%	0.80%
Para mejorar mi desempeño en el trabajo, para ascender en mi trabajo, para contribuir a los proyectos en mi área.	1	6	7
	0.30%	1.60%	1.10%
Para mejorar mi desempeño en el trabajo, para mejorar el ambiente del trabajo en mi área.	21	21	42
	7.20%	5.70%	6.40%
Para mejorar mi desempeño en el trabajo, para mejorar el ambiente del trabajo en mi área, para contribuir a los proyectos en mi área.	25	44	69
	8.50%	12.00%	10.50%
Para mejorar mi desempeño en el trabajo, para mejorar el ambiente del trabajo en mi área, para ascender en mi trabajo.	3	5	8
	1.00%	1.40%	1.20%
Para mejorar mi desempeño en el trabajo, para mejorar el ambiente del trabajo en mi área, para ascender en mi trabajo, para contribuir a los proyectos en mi área.	17	42	59
	5.80%	11.40%	8.90%
Total	293	367	660
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno por Todos



**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.

Llama la atención la poca visibilización que se tiene de la necesidad de especializarse y profesionalizarse en la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas, pese a que en el mercado laboral cada vez se requiere más de personas que cuenten con las habilidades gerenciales que sean capaces de transmitir nuevos conocimientos, metodologías y tecnologías con perspectiva de género.

11.8. Utilidad de los cursos y talleres.

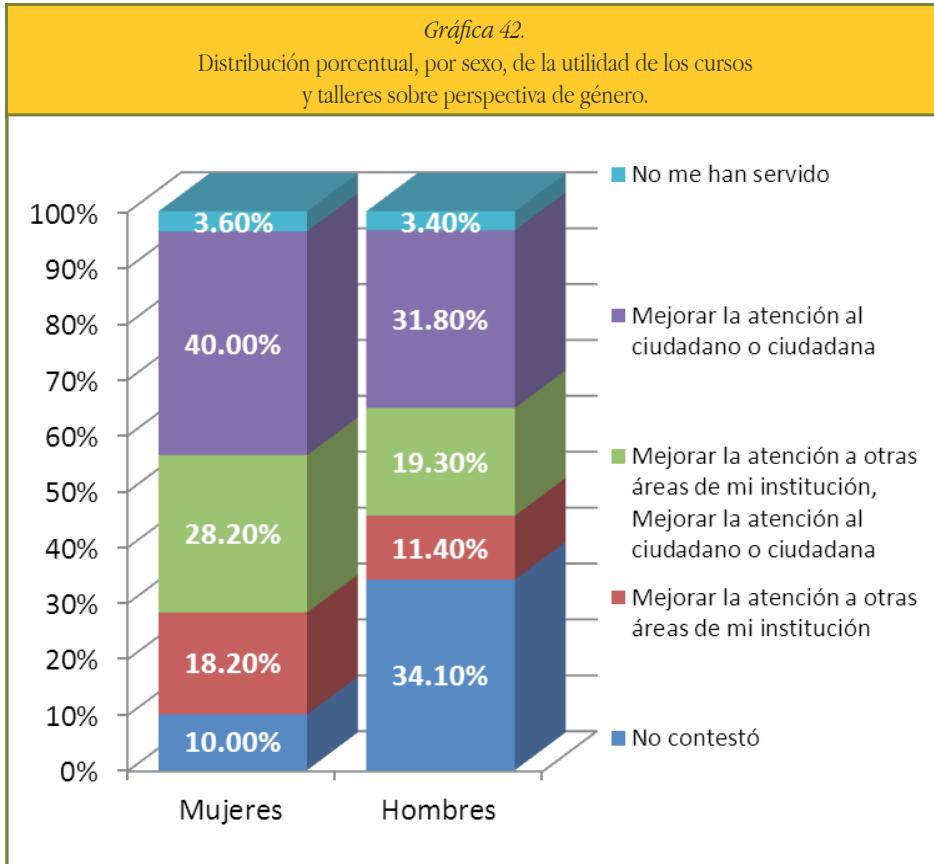
Un importante porcentaje de hombres no respondió esta pregunta, sin embargo, es importante considerar que 32% de ellos dice que los cursos y talleres le han servido para mejorar la atención a la ciudadanía; 19% dice que por esta razón y para mejorar la atención a otras áreas de la institución, sin dar prioridad a alguna; y en tercer lugar (11%) mencionan el mejoramiento de la atención a otras áreas.

En el caso de las mujeres, 40% de sus respuestas ubican que los cursos y talleres de género les ayudan a mejorar la atención a la ciudadanía.

Del personal de base que ha tomado cursos se obtiene que, principalmente, le han favorecido para mejorar la atención a la ciudadanía.

Evidentemente, la capacitación del personal en perspectiva de género mejora los servicios que presta a la ciudadanía y mejora la eficacia y la eficiencia en el trabajo; el propósito central de la capacitación requiere que las y los funcionarios públicos puedan identificar todos los tipos de desigualdades que existen al interior de las instituciones y fuera de ellas, para que las políticas públicas garanticen los derechos de todas las personas y no reproduzcan los estereotipos considerados “naturales” para cada género.

Sólo un poco más de 3% de la población –tanto de mujeres como de hombres– señaló que no les han servido los cursos y talleres de capacitación sobre perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Cuadro 61.

 Distribución porcentual, por tipo de contrato, de la utilidad
 de los cursos y talleres sobre perspectiva de género.

	Forma de contratación			Total
	Base	Confianza	Honorarios	
No contestó.	12	29	0	41
	13.3%	33.0%	0.0%	20.7%
Mejorar la atención a otras áreas de mi institución.	13	14	3	30
	14.4%	15.9%	15.0%	15.2%
Mejorar la atención a otras áreas de mi institución, mejorar la atención al ciudadano o ciudadana.	23	17	8	48
	25.6%	19.3%	40.0%	24.2%
Mejorar la atención al ciudadano o ciudadana.	36	27	9	72
	40.0%	30.7%	45.0%	36.4%
No me han servido.	6	1	0	7
	6.7%	1.1%	0.0%	3.5%
Total.	90	88	20	198
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

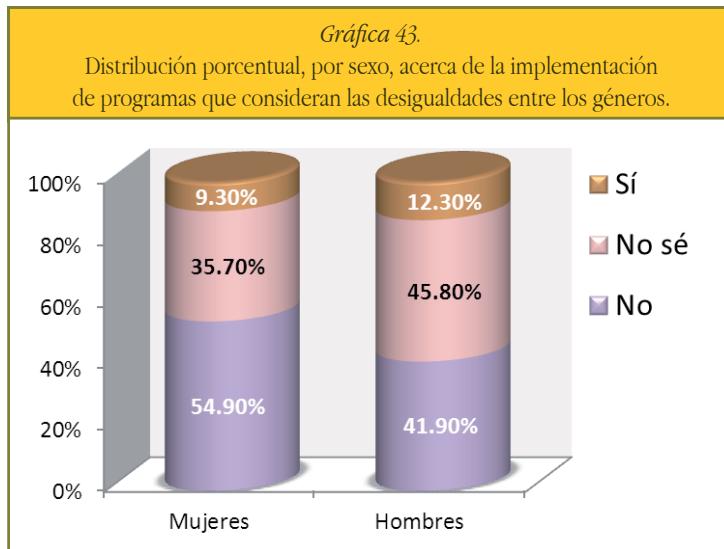
12. Impacto de su actividad en las políticas públicas.

La incorporación de la perspectiva de género en la administración pública federal y en las entidades y municipios de la república mexicana, tiene el propósito de que las tareas de gobierno que impactan a la población para la cual se gobierna, contribuyan a la eliminación de las brechas de desigualdad de género, de la violencia de género, de las distintas formas de discriminación, y promuevan la igualdad de oportunidades, la presencia equilibrada de ambos géneros en todos los ámbitos, así como la equidad en la distribución de los recursos públicos, entre otros objetivos.

Por ello, en el cuestionario elaborado para la realización del presente diagnóstico, se preguntó a las y los trabajadores del gobierno de San Luis Potosí que participaron en él, si saben cómo impacta el trabajo que realizan en la igualdad entre los géneros.

12.1. Conocimiento de la instrumentación de programas que consideran la desigualdad entre los géneros, dirigidos a la población.

La mayoría del personal masculino de la administración pública estatal (45%) no sabe si se instrumentan programas dirigidos a la población que consideren la desigualdad entre los géneros; 42% dice que no y 12% dice que sí; en cambio, la mayoría del personal femenino dice que no se implementan (54%); 35% dice que no sabe y 9% dice que sí.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Estos datos, como los que ya se expusieron en el apartado de conocimientos sobre perspectiva de género, muestran la gran tarea que tiene la administración pública del gobierno del estado de San Luis Potosí por incorporar en los programas que instrumenta esta perspectiva y capacitar a las y los trabajadores para que esta visión permee las relaciones laborales, el trabajo cotidiano que realizan y, sobre todo, en los programas y acciones de gobierno dirigidos a la población.

No sobra señalar que el presente diagnóstico forma parte de una serie de acciones encaminadas a este propósito.

El siguiente cuadro muestra que las personas con más de 15 años de antigüedad en la institución son quienes dicen que no se instrumentan programas que consideren las desigualdades de género (60%).

La antigüedad dentro de la institución no incide en quienes informan no saber al respecto.

Cuadro 62.
Distribución porcentual, por antigüedad, acerca de la implementación de programas que consideran las desigualdades entre los géneros.

	Años en la institución agrupados				Total
	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	Más de 15 años	
No	140	79	74	122	415
	44.00%	45.40%	45.10%	60.40%	48.40%
No sé	139	74	72	65	350
	43.70%	42.50%	43.90%	32.20%	40.80%
Sí	39	21	18	15	93
	12.30%	12.10%	11.00%	7.40%	10.80%
Total	318	174	164	202	858
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

No hubo menciones significativas de los programas que se instrumentan pues la mayoría no contestó, sin embargo, entre los que mencionan las mujeres están los cursos y talleres de sensibilización y capacitación, así como la inclusión laboral. Los hombres señalan otros.

Cuadro 63.

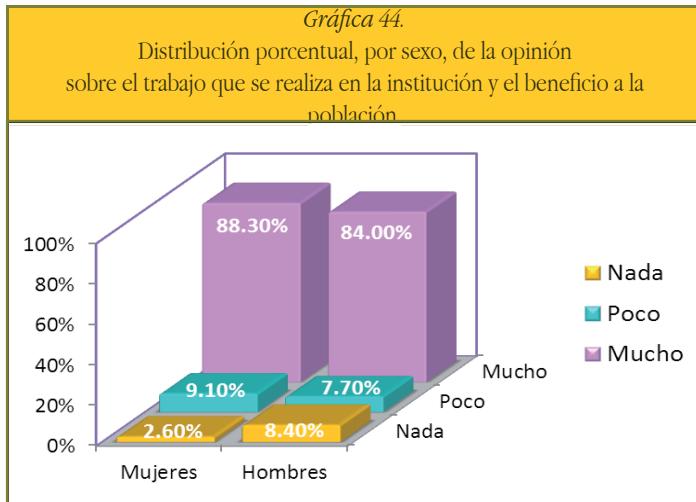
Distribución porcentual, por sexo, según los programas que se instrumentan en las instituciones.

	Hombres	Mujeres	Total
De prevención y atención a la violencia	2	1	3
	3.8%	2.5%	3.2%
De prevención y atención a la trata de personas	0	1	1
	0%	2.5%	1.1%
Inclusión laboral, Ferias de empleo	0	2	2
	0%	5.0%	2.2%
Cursos y talleres de sensibilización y capacitación en temas de género	2	3	5
	3.8%	7.5%	5.4%
Oficinas para la equidad de género	0	3	3
	0%	7.5%	3.2%
Proyectos para mujeres indígenas	2	2	4
	3.8%	5.0%	4.3%
Otros	4	3	7
	7.5%	7.5%	7.5%
Los desconozco	2	1	3
	3.8%	2.5%	3.2%
No contestó	41	24	65
	77.4%	60.0%	69.9%
Total	53	40	93
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

12.2. Opinión respecto de la medida en que beneficia a la población el trabajo que realiza la institución.

Mujeres y hombres coinciden en mencionar que el trabajo que realizan es de *Mucho* beneficio para la población, la mayor diferencia se encuentra en la apreciación de que en *Nada* sirve ese trabajo, ya que 8.4% de los hombres lo afirman así y sólo 2.6% de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

Al analizar si la antigüedad laboral de la persona incide en su opinión respecto de la forma como beneficia a la población el trabajo que realiza la institución, se observa que las personas que tienen entre 6 y 10 años de antigüedad en ella, son quienes en mayor proporción afirman que *Poco* (10%) o *Nada* (7%) beneficia a la población el trabajo de la institución, como se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro 64.
Distribución porcentual, por antigüedad, de la opinión sobre el trabajo que se realiza en la institución y el beneficio a la población.

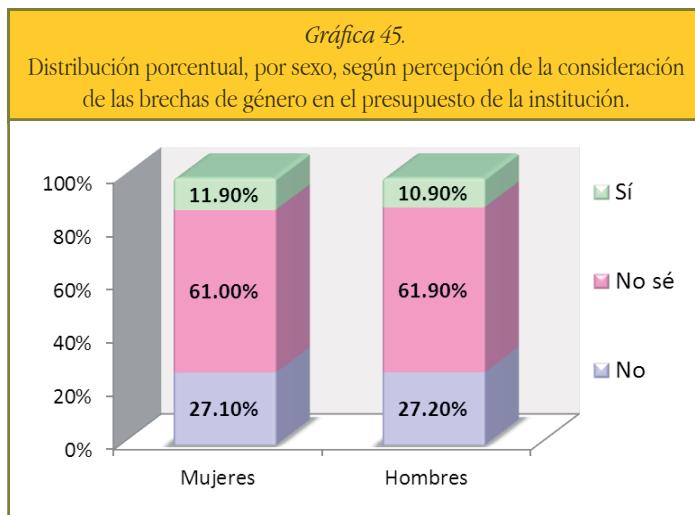
	Años en la institución agrupados				Total
	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	Más de 15 años	
Mucho	279	143	138	179	739
	87.7%	82.2%	84.1%	88.6%	86.1%
Nada	15	13	10	9	47
	4.7%	7.5%	6.1%	4.5%	5.5%
Poco	24	18	16	14	72
	7.5%	10.3%	9.8%	6.9%	8.4%
Tótal	318	174	164	202	858
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.

12.3. Conocimiento sobre si el presupuesto de la institución, destinado a sus programas y acciones, considera brechas de género.

Desde hace más de diez años se ha impulsado en México la instrumentación del presupuesto pro equidad de género, primero por parte de organizaciones no gubernamentales, luego por el Congreso Federal, algunos congresos de las entidades de la república y, en la actualidad, por el gobierno federal y el de algunos estados del país que están haciendo importantes esfuerzos para elaborar y aplicar presupuestos que consideren las desigualdades de género e incidan en la mayor igualdad entre mujeres y hombres; San Luis Potosí forma parte de estos gobiernos.

La respuesta a esta pregunta mostró que el porcentaje más alto del personal (alrededor de 60%) *No sabe* si el presupuesto de la institución considera brechas de género; posteriormente están 27% de personas que opina que *No* y al final se encuentra 11% de hombres y 12% del personal de mujeres que dicen que *Sí*.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en octubre de 2010.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Al respecto vale comentar que actualmente el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí capacita a funcionarias, funcionarios y personal de instituciones y municipios en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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 presente diagnóstico sobre la cultura institucional del gobierno de San Luis Potosí, permitió ver que quienes laboran en él son en un alto porcentaje personas jóvenes, con alto nivel académico y con más de 6 años de experiencia en las tareas de gobierno.

La mayoría de las y los trabajadores tienen responsabilidades familiares, sin importar su estado civil, tienen bajo su responsabilidad a 4 o más personas, lo que muestra que pertenecen a familias numerosas, ya sea monoparentales, nucleares o familias extendidas. Hay que recordar que más de la mitad de las mujeres que participaron en la encuesta dijeron ser jefas de familia y un importante número de ellas son solteras.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un asunto abordado desde el ámbito internacional por instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, que afirma que la mayor carga del trabajo de cuidado se asigna como responsabilidad principal de las mujeres y que ello las coloca en condiciones de desigualdad para competir en el mercado laboral, a partir de lo cual sugiere a los gobiernos la instrumentación de medidas que abonen a la redistribución de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres.

En este sentido, los datos expuestos respecto del perfil de las y los trabajadores del gobierno de San Luis Potosí, muestran la necesidad de empezar a tomar medidas como el otorgamiento de permisos especiales por cuidados a hijas, hijos, progenitores, enfermos, personas adultas mayores o con alguna discapacidad, tanto a trabajadoras como a los trabajadores de cualquier nivel

III. Reflexiones finales.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

jerárquico. Ello contribuiría a redistribuir las tareas de cuidado entre ambos géneros.

En el mismo sentido, resulta necesario analizar la posibilidad de paulatinamente ir creando espacios lúdicos y seguros para el cuidado y la recreación de hijas, hijos y personas adultas mayores, como una prestación laboral a las y los trabajadores.

Un dato de desigualdad entre mujeres y hombres, mostrado por las estadísticas nacionales (ENUT 2002), es el tiempo destinado al trabajo doméstico, en el caso de quienes trabajan para el gobierno de San Luis Potosí se repite esta tendencia, toda vez que las mujeres ocupan 13 horas a la semana en promedio para estas tareas, mientras que los hombres destinan 6 horas en promedio. Tal situación sugiere la conveniencia de hacer campañas y cursos donde se promueva la distribución equitativa de las tareas domésticas, pues ello puede contribuir también en la salud y productividad de las trabajadoras quienes, al no asumir solas la doble jornada de trabajo, puedan estar con mayor energía para el cumplimiento de sus tareas dentro de la institución, tendrían más tiempo para capacitarse y/o asumir puestos que demandan más responsabilidades.

Por otro lado, las brechas de desigualdad de género en el ámbito laboral no se mostraron tan dispares ni las prácticas sexistas fueron tan acentuadas dentro de las dependencias sin embargo, sí hay aspectos necesarios de considerar en la transformación de la cultura institucional para incorporar la perspectiva de género, es el caso de la presencia predominante de hombres en cargos de mayor nivel jerárquico dentro de casi todas las instituciones y su mayor promoción laboral, hecho percibido por las y los trabajadores.

Por ello se requiere impulsar políticas de igualdad de trato a mujeres y hombres, donde el acceso a puestos de poder sea el resultado de la capacidad de las y los trabajadores, pero también donde se instrumenten acciones afirmativas mientras se logra la igualdad real entre ambos géneros.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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 dato de que más de 40% de trabajadoras y trabajadores no ha tomado cursos de capacitación en el último año y que son más las mujeres quienes no relacionan ésta con la promoción laboral, muestra la necesidad de que la administración se plante la conveniencia de realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación de sus trabajadoras y trabajadores, con el propósito de mejorar su desempeño.

También, la difusión de Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, constituye una tarea urgente, toda vez que sólo la tercera parte de quienes participaron en la encuesta las conocen. Capacitar en su uso también es recomendable como parte de las acciones para la transversalidad de género en la administración pública de la entidad.

El hecho de que la cuarta parte de las mujeres que laboran en las instituciones del gobierno del estado perciban situaciones de violencia en su ámbito laboral, es un dato que muestra la necesidad de que en la administración pública de la entidad se instrumenten acciones de prevención, protocolos de atención y medidas de sanción para quienes ejerzan alguna forma de violencia, medidas que contribuirían al cumplimiento de las leyes citadas.

Los resultados encontrados en el presente diagnóstico muestran que hay necesidad de impulsar procesos de transformación de la cultura institucional de la entidad y que existen condiciones favorables para ello, como la presencia de personal joven, con alto nivel de formación académica, con un buen grado de permanencia dentro del gobierno y que, en general, no muestra ideas tan sexistas respecto de los papeles desempeñados por mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Finalmente, es recomendable que se realice un proceso de armonización legislativa con las leyes de reciente aprobación que protegen los derechos humanos de las mujeres, a fin de que le-



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

yes como los códigos penal y civil, y la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Publicas del Estado de San Luis Potosí, entre otras, contengan los preceptos más avanzados en la materia por ejemplo, que prevengan y sancionen el hostigamiento sexual y el acoso moral (mobbing), a fin de que protejan a mujeres y hombres, partiendo de que todavía no existe una igualdad real.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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. Bibliohemerografía.

- AGUIRRE, Rosario (2006). Encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado. Reunión Técnica Subregional, Montevideo, UNIFEM, Uruguay.
- AMORÓS, Celia (1997). Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad, Cátedra, col. Feminismos, Madrid.
- BÁGUENA, Puigcerver María José (2006). Mobbing Género y Salud. Secretaría General de Asuntos de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, Universidad de Valencia.
- CEPAL —Comisión Económica para América Latina y el Caribe— (2006). Guía de asistencia técnica para la producción y uso de indicadores de género (LC7R.2136), Santiago de Chile.
- CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2000.
- DE BARBIERI, Teresita (1991). “Los ámbitos de acción de las mujeres” en Revista Mexicana de Sociología, año LIII, núm. 1, enero-marzo, México.
- GARCÍA Acevedo, Ma. De Lourdes (2009). “Acoso laboral, una forma de violencia contra las mujeres” en Revista Bimestral CEAMEG, año 3, vol. 11, 2009. Publicación del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, de la H. Cámara de Diputados, LX legislatura. México.
- GOBIERNO del estado de San Luis Potosí (2010). Programa sectorial de mujeres, Proigualdad, San Luis Potosí 2010-2015, México.

IV. Fuentes consultadas.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Construcción
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

- INSTITUTO Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2002), Encuesta Nacional del Uso del Tiempo. México.
- INSTITUTO Nacional de las Mujeres (2004). El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre participación política y toma de decisiones en México. Una guía para usuarios y una referencia para productores de información. México.
- INSTITUTO Nacional de las Mujeres (2006). Las mujeres en la toma de decisiones, México.
- INSTITUTO Nacional de las Mujeres (2006). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, México.
- INSTITUTO Nacional de las Mujeres, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2001). El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de Información. México.
- INSTITUTO Nacional de las Mujeres, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2003). El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre la familia, hogares y vivienda en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de Información. México.
- MILOSAVLJEVIC, Vivian (2007). Estadísticas para la equidad de Género. Magnitudes y tendencias en América Latina, CEPAL, Publicación de la Organización de las Naciones Unidas, número de venta S.06.II.G.132,
- ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas (2006). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 36º período de sesiones 7 a 25 de agosto. Nueva York.

2. Documentos en línea.

- FEDERACIÓN de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género [en línea], España, Proyecto Equal, Se-



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

cretaría Técnica del Proyecto Equal “Enclave de Culturas” en la siguiente dirección electrónica:

http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Glosario_de_terminos.pdf

Consultado 11 y 12 de noviembre de 2010.

INSTITUTO Interamericano de Derechos Humanos, Glosario de género y derechos humanos [en línea], México, en la siguiente dirección electrónica:

http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/glosario_genero.pdf

Consultado 11 y 12 de noviembre de 2010.

INSTITUTO Nacional de las Mujeres (2010). Glosario de género [en línea], México, en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.inmujeres.gob.mx/programas/prevencion-de-la-tracta-de-personas/glosario.html>

Consultado 11 y 12 de noviembre de 2010.

3. Leyes consultadas.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación, 1 de febrero de 2007. México.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación, 12 de agosto de 2006. México.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 11 de junio de 2003. México.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí. Periódico Oficial, 7 de agosto de 2007. México.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí. Periódico oficial, 19 de septiembre de 2009. México.

Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí. Periódico Oficial, 14 de Marzo de 2020. Última reforma, 11 de junio de 2009. México.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí. Periódico Oficial, 24 de Octubre de 1997. Última reforma, 24 de junio de 2009. México.

Ley de los trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí. Periódico Oficial, 8 de enero de 1996. México.

Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí. Periódico Oficial, 14 de Agosto de 2003. Última reforma, 5 de septiembre de 2009.

4. Instrumentos jurídicos internacionales consultados.

CONVENCIÓN sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Texto original consultado en Internet en <http://www.unchhr.ch/spanish/html/menu3/b/e1cedaw.sp.htm>

Consultado 11 y 12 de noviembre de 2010.

Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer Convención de Belém do Para, adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones del 9 de junio de 1994. Texto original consultado en Internet en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-61.html>

Consultado 11 y 12 de noviembre de 2010.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



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.

Servicios Integrales de Capacitación, Asesoría
y Acompañamiento, S. C.
SICAA

Mtra. Ma. de Lourdes García Acevedo.
(Coordinadora)

Mtra. Hilda Rodríguez.

Lic. Silvia Hurtado Álvarez.

Lic. Karla Ortega Hernández.

Lic. Mayra Niño Zúñiga.

Colaboración:
Mtra. Concepción Martínez Medina.

Créditos.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
San Luis Potosí
Un Gobierno por Todos



**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.

I. Introducción	3
II. Metodología.....	11
1. El instrumento para el diagnóstico.....	12
2. Determinación de la muestra	13
3. Diseño y selección de la muestra	14
3.1. Cálculo del tamaño de la muestra para una proporción p	18
4. Aplicación del instrumento de diagnóstico	19
4.1. Estrategias.....	19
4.1.1. Reunión de presentación del instrumento de diagnóstico	19
4.1.2. Aplicación del instrumento en línea.....	20
4.1.3. Monitoreo a las dependencias participantes.....	20
5. Procesamiento de la información	21
5.1. Análisis para descarte de cuestionarios	21
5.2. Determinación del cruce de variables	22
5.3. Análisis estadístico	23
6. Análisis y resultados.....	23
6.1. Perfil de las y los trabajadores	23
6.1.1. Edad.....	23
6.1.2. Escolaridad	25
6.1.3. Estado civil.....	26
6.1.4. Condición de discapacidad	27
6.1.5. Número de integrantes de las familias ...	28
6.1.6. Responsabilidades de cuidado familiar ..	29
6.1.7. Jefatura de hogar	32

Índice.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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.

7.	Clima Organizacional.....	35
7.1.	Jornada de trabajo.....	35
7.2.	Antigüedad	36
7.3.	Opinión sobre el monto de sus ingresos	38
7.4.	Satisfacción con el trabajo que desempeña	41
7.5.	En qué medida es tomada en cuenta su opinión dentro de la institución	43
7.6.	Recibe información que le permite cumplir con su trabajo	45
7.7.	Mecanismos de comunicación.....	46
7.8.	Última vez que elaboró una propuesta para mejorar la gestión.	48
7.9.	Ambiente favorable a la igualdad entre mujeres y hombres	50
8.	Brechas de desigualdad.....	51
8.1.	Participación en cargos de decisión.....	51
8.2.	Cursos de capacitación	54
8.3.	Prestaciones.....	58
8.4.	Tiempo dedicado al trabajo doméstico.....	60
8.5.	Horas a la semana dedicadas al esparcimiento.....	62
8.6.	Elementos para determinar el salario femenino.....	63
8.7.	Elementos para determinar el salario masculino.....	65
8.8.	Disponibilidad para cubrir el trabajo al alargar la jornada.....	65
8.9.	Relevancia de que la institución cuente con información sobre las cargas familiares y el estado civil del personal	67
9.	Prácticas discriminatorias	69
9.1.	Opinión por sexo, sobre la distribución de los cargos de mayor jerarquía	70
9.2.	Opinión sobre la contratación por sexo por parte de la institución	71



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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.

9.3.	Opinión respecto de las promociones laborales.....	73
9.4.	Uso y promoción de lenguaje no sexista.....	74
9.5.	Percepción respecto de opiniones asertivas	76
9.6.	Criterios para asignar las actividades del personal.....	77
9.7.	Habilidades para desarrollar funciones según el sexo	79
9.8.	Opinión con relación a la capacidad de hombres y mujeres para desempeñar los puestos de mayor responsabilidad	79
9.9.	Percepción respecto de las características de las funcionarias públicas.....	81
9.10.	Criterios para la contratación de las mujeres.....	83
10.	Formas de violencia en las dependencias	85
10.1.	Prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato en las instituciones.....	86
10.2.	Situaciones de violencia dentro de la institución.	88
10.3.	Tipos de violencia	90
10.4.	Víctimas de violencia.....	97
10.5.	¿Quiénes ejercen la violencia?	99
10.6.	Mecanismos de detección de acoso sexual en la institución.....	102
10.7.	Conocimiento de casos sobre acoso sexual.....	103
10.8.	Protocolos o procedimientos específicos para casos de acoso sexual	105
10.9.	Quiénes viven situaciones de acoso sexual.....	105
10.10.	Conocimiento de casos de acoso moral.....	107
10.11.	Quiénes han sido víctimas.....	110
10.12.	Quiénes hostigan y acosan moralmente	114
11.	Conocimientos sobre perspectiva de género	118
11.1.	Avances en las políticas de igualdad	119
11.2.	Conocimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí	120



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**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.

11.3.	Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.....	121
11.4.	Existencia de un área administrativa para tratar temas de género.....	123
11.5.	Asistencia a cursos y talleres sobre perspectiva de género	124
11.6.	Interés en capacitarse en género.	126
11.7.	Para qué capacitarse en género.....	127
11.8.	Utilidad de los cursos y talleres.....	129
12.	Impacto de su actividad en las políticas públicas	131
12.1.	Conocimiento de la instrumentación de programas que consideran la desigualdad entre los géneros, dirigidos a la población	132
12.2.	Opinión respecto de la medida en que beneficia a la población el trabajo que realiza la institución	134
12.3.	Conocimiento sobre si el presupuesto de la institución, destinado a sus programas y acciones, considera brechas de género.....	136
III.	Reflexiones finales.....	139
IV.	Fuentes consultadas	143
1.	Bibliohemerografía	143
2.	Documentos en línea	144
3.	Leyes consultadas	145
4.	Instrumentos jurídicos internacionales consultados	146