

DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL DE LAS DEPENDENCIAS ESTATALES DE SAN LUIS POTOSÍ 2017

Instituto Nacional de las Mujeres

San Luis Potosí

Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017

Proyecto:

Implementación de la política pública e institucional de igualdad de género y de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el Estado de San Luis Potosí.

Meta:

14.MI. Elaboración del Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las dependencias estatales de San Luis Potosí 2017.

Producto:

Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las dependencias estatales de San Luis Potosí 2017

Fecha de elaboración:

Agosto – noviembre de 2017

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.

Índice

Introducción	4
I. Mirada que se privilegia	5
I.1. Objetivo general	5
I.2. Objetivos específicos	5
I.3. Conceptos claves	6
I.4. Metodología	7
I.5. Numeralia	8
II. Aproximación cuantitativa	10
II.1. Instrumento	10
II.2. Determinación de cruces de información	13
II.3. Análisis estadístico	13
II.4. Análisis y resultados	14
II.4.1. Datos generales	15
II.4.2. Clima laboral	23
II.4.3. Corresponsabilidad	37
II.4.4. Acoso laboral y hostigamiento sexual	50
II.4.5. Conocimiento del personal sobre políticas y leyes para la igualdad en el Estado de San Luis Potosí	60
II.4.6. Percepción del impacto de las actividades de las servidoras y servidores públicos en las políticas públicas	68
III. Aproximación cualitativa	72
III.1. El sentido del conversatorio	72
III.2. Análisis y resultados	73
IV. Recomendaciones	90
Fuentes consultadas	93
1. Marco jurídico nacional	93
2. Programas planes y reglamentos nacionales	93
3. Marco jurídico del Estado de San Luis Potosí	95
4. Programas de las instituciones al servicio del Gobierno de San Luis Potosí	95
5. Diagnósticos consultados	96
Anexos	96
Anexo 1. Nota metodológica del diseño muestral	96
Anexo 2. Cuestionario en línea	102

Introducción

Con base en la normatividad, el *Diagnóstico* que aquí se presenta responde a los principios que establece tanto el *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021* y de manera particular el *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021*, contar con evidencias e información actualizada respecto a las diferentes estrategias, acciones e información sobre el clima laboral, nivel de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores; así como de las capacitaciones instauradas en las dependencias del Gobierno del Estado de San Luis Potosí en la materia.

Desde el año 2010, el Estado de San Luis Potosí ha implementado diferentes acciones en torno a la cultura institucional con perspectiva de género, siendo un referente fundamental para el presente ejercicio, el diagnóstico elaborado en ese año, el cual dibuja las principales problemáticas en la materia. Este segundo ejercicio, sin duda, es de gran utilidad para abordar de manera específica acciones y estrategias que permitan incorporar la igualdad al interior de las dependencias y promover una cultura libre de violencia de género.

Para la elaboración del *Diagnóstico*, el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES) trabajó con todas las dependencias dando seguimiento al llenado de la consulta en línea y convocando a los conversatorios sobre las temáticas que implican la cultura institucional en las dependencias estatales.

Mención especial requieren los comités de cultura institucional para la igualdad laboral (antes denominados comités de cultura institucional con perspectiva de género), ya que es en esta figura en quien recae la coordinación de acciones en la materia, figuras fundamentales que trabajan para lograr una cultura de igualdad y una vida libre de violencia al interior de las dependencias; y que además han contribuido en el diseño e implementación de una política pública en el Estado en esta materia.

El apartado de recomendaciones, se considera el centro neurálgico del diagnóstico, su atención permitirá que se realicen cambios estructurales para incorporar la perspectiva de género en las instituciones y el diseño de políticas en pro de la igualdad en el Estado de San Luis Potosí.

San Luis Potosí, noviembre de 2017.

I. Mirada que se privilegia

El presente trabajo de investigación denominado *Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales de San Luis Potosí 2017*, se sitúa dentro de las actividades sustantivas que realiza el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES) con las dependencias del Gobierno del Estado en el marco del Programa de Cultura Institucional. Para lo anterior, se definió un objetivo general y objetivos específicos, mismos que se presentan a continuación:

I.1. Objetivo general

Generar información estadística que permita diagnosticar la situación de igualdad laboral en las dependencias estatales de San Luis Potosí.

I.2. Objetivos específicos

- Identificar el clima laboral prevaeciente en las dependencias estatales.
- Conocer las necesidades de capacitación de las y los servidores públicos en materia de género, igualdad sustantiva y no discriminación.
- Identificar el nivel de corresponsabilidad de la vida laboral, profesional y familiar de las y los servidores públicos.
- Conocer las acciones que se han realizado en las dependencias estatales para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.
- Analizar información que facilite la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral 2016-2021 en la administración pública estatal.

1.3. Conceptos claves

Para los fines de este diagnóstico, se han priorizado tres grandes ejes de análisis y aproximación a la cultura institucional de las principales dependencias de Gobierno del Estado de San Luis Potosí. En la tabla que sigue, de manera sintética, se expone la definición de cada uno de estos ejes y el objetivo –que en términos de política institucional- se busca alcanzar con su tratamiento y atención:

Ejes de análisis	Descripción	Objetivos
Clima laboral para la igualdad	“Al entender el clima laboral como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento y en las percepciones de las personas que la conforman, algunos autores afirman que las personas comprenden el funcionamiento de la organización de la que forman parte con base en los criterios definidos por ella misma.” ¹	“Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”. ²
Corresponsabilidad	“El concepto de conciliación en la vida laboral, familiar y personal se refiere, en sentido estricto, a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y el trabajo, con el propósito de resolver el conflicto que origina el cumplimiento de los deberes domésticos y las responsabilidades laborales, principalmente como resultado de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.” ³	“Garantizar la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las servidoras y servidores públicos”. ⁴
Acoso y hostigamiento sexual	Hostigamiento sexual: es 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 conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de la connotación lasciva. Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.	“Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la APF (Administración Pública Federal)”. ⁵

¹ Forehand y Gilmer, autores estructuralistas, citados por Gary Dessler, “Organización y administración”. Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p.181. Citado en Programa de Cultura Institucional 2013-2015.

² Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015.

³ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España, Corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

⁴ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015.

⁵ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013-2015.

I.4. Metodología

En este *diagnóstico*, se ha optado por una mirada cualitativa que se sitúa en *las y los sujetos de la acción, en sus puntos de vista, en las experiencias vividas y las diversas percepciones* que como funcionarias y funcionarios tienen sobre la igualdad de género y la no discriminación en sus dependencias y sobre las diversas iniciativas institucionales implementadas para dar cumplimiento con *los objetivos, estrategias y las líneas de acción* que se establecen en el *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021* y en el *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021*.

Para ello, se ha echado mano de métodos mixtos de investigación que permiten recoger información que al sistematizarla, organizarla y clasificarla orientan la construcción de datos macro y micro potenciando un análisis más holístico y relacional sobre la cultura institucional. Desde esta perspectiva se puede conocer cómo el funcionariado concibe la pertinencia de las políticas institucionales que buscan promover una cultura institucional que priorice la igualdad sustantiva y la no discriminación. Asimismo, esta elección metodológica ha posibilitado conocer el conjunto de problemáticas que siguen obstaculizando las transformaciones urgentes para reducir la desigualdad laboral y los impactos que en ella tiene el orden discursivo de género y la prácticas que históricamente han mermado el desarrollo de capacidades profesionales y personales del funcionariado y su desempeño. La información recabada y los datos construidos a partir de ella, son el insumo básico para definir la ruta de los esfuerzos institucionales que en el corto, mediano y largo plazo deben realizarse para alcanzar una cultura institucional fincada en el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y que sean esas orientaciones fundamentales las que normen y guíen el quehacer institucional y el desempeño de todas y todos sus integrantes.

Dos son los métodos elegidos para el levantamiento de la información: la encuesta en línea y el conversatorio. Vale un apunte sobre las razones de esta elección:

- La encuesta en línea permite acceder a un número significativo de funcionarias y funcionarios con gran rapidez y superar las barreras físicas de acceso a las personas, que suelen estar muy ocupadas o con manejos del tiempo de trabajo muy diversificados. Ante las jornadas laborales que suelen ser muy extensas y cargadas, la encuesta en línea permite que el/la respondiente contesten a su ritmo dentro de un lapso de tiempo estipulado. Así, puede escoger el mejor momento y el tiempo para responder. Ahora bien, no hay que perder de vista que, en aquellos entornos con déficit en las condiciones laborales, donde prevalece el resquemor a ser observado/a o evaluado/a por miedo a perder el trabajo, es vital comunicar correcta y acertadamente el objetivo de la encuesta, la finalidad de la información, y por supuesto la garantía de anonimato. Eso ayudará, al menos, a promover respuestas más directas, concisas y críticas.
- El conversatorio es un ejercicio participativo y un espacio para el intercambio de ideas, en el marco de la relación entre diferentes partes. En él se ejercita la conversación orientada hacia –en este caso– los tres ejes de análisis previamente establecidos. Ahí se dinamizan ideas, visiones, argumentos y opiniones compartidas, contradictorias, conflictivas, provocadoras, novedosas para discutir y deliberar poniendo en común inquietudes que pueden ser afirmadas o relativizadas por quienes participan. Más allá de buscar consensos, lo que importa es la exposición de las ideas y

planteamientos; y, por supuesto, desde la explicitación de las representaciones sociales acerca del clima laboral, la corresponsabilidad y el acoso y hostigamiento sexual.

I.5. Numeralia

Instituciones participantes en el Diagnóstico
1. Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de San Luis Potosí
2. Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas (CEEAV)
3. Comisión Estatal del Agua (CEA)
4. Consejo Estatal de Población (COESPO)
5. Contraloría General del Estado
6. Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios (CEFIM)
7. Coordinación General de Comunicación Social
8. Defensoría Pública del Estado
9. DIF - Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia
10. Dirección Estatal de Protección Civil
11. Dirección General de Pensiones
12. Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT)
13. Instituto de Desarrollo Humano y Social de los Pueblos y Comunidades indígenas (INDEPI)
14. Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES)
15. Instituto de Migración y Enlace Internacional (IMEI)
16. Instituto de Vivienda del Estado (INVIES)
17. Instituto Estatal de infraestructura Física y Educativa (IEIFE)
18. Instituto Potosino de la Juventud (INPOJUVE)
19. Instituto Potosino del Deporte (INPODE)
20. Junta Estatal de Caminos (JEC)
21. Oficialía Mayor
22. Procuraduría General de Justicia del Estado (PGJE)
23. Promotora del Estado
24. Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)
25. Secretaría de Cultura del Estado
26. Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Recursos Hidráulicos (SEDARH)
27. Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)
28. Secretaría de Desarrollo Social y Regional (SEDESORE)
29. Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Obras Públicas (SEDUVOP)
30. Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental (SEGAM)
31. Secretaría de Educación de Gobierno del Estado (SEGE)
32. Secretaría de Finanzas
33. Secretaría de Seguridad Pública del Estado (SSPE)
34. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
35. Secretaría de Turismo (SECTUR)
36. Secretaría General de Gobierno
37. Servicios de Salud de San Luis Potosí (SSSLP)
38. Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado (SIFIDE)
39. Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Número de cuestionarios en línea respondidos y validados	
Mujeres	2707
Hombres	2623

Número de participantes en los conversatorios	
Mujeres	59
Hombres	26

II. Aproximación cuantitativa

II.1. Instrumento

Se definieron seis bloques temáticos para ser abordados en la encuesta en línea:

- Datos personales
- Clima laboral
- Corresponsabilidad
- Acoso laboral y hostigamiento sexual
- Conocimiento del personal sobre políticas y leyes para la igualdad en el Estado de San Luis Potosí
- Percepción del impacto de las actividades del funcionariado en las políticas públicas

A continuación se presentan las preguntas que integraron cada bloque:

Bloque	Número de pregunta	Preguntas
I. Datos Personales	1	Indique su sexo
	2	¿Cuál es su edad (años cumplidos)?
	3	¿Cuál es su nivel escolar?
	4	¿Cuál es su estado civil?
	5	¿Tiene usted alguna discapacidad?
	6	¿Cuál?
	7	¿Cuántos integrantes hay en su hogar?
	8	¿Tiene bajo su cuidado a algunas de las siguientes personas?
	9	¿Usted toma las decisiones dentro de su hogar?
	10	¿Usted es el principal soporte económico de su hogar?
	11	¿Qué tipo de puesto ocupa en la administración pública?
	12	¿Qué tipo de contrato tiene?
	13	En promedio, ¿Cuántas horas trabaja al día en la administración pública?
	14	¿Cuántos años tiene de antigüedad en su institución de adscripción?
	15	¿Cuántos años tiene de antigüedad en la administración pública?
II. Clima Laboral	16	¿Cómo considera la remuneración económica que recibe por el servicio que presta?
	17	¿Es satisfactorio el trabajo que realiza?
	18	¿Con qué frecuencia se toma en cuenta su opinión en el trabajo?
	19	¿Recibe la información, datos e indicaciones necesarias para realizar su trabajo?
	20	¿Cuál es la principal vía por la cual le hacen llegar la información de sus labores?
	21	¿Cuándo fue la última vez que realizó una propuesta para mejorar las condiciones en las que realiza su trabajo?

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

	22	¿En su centro de trabajo se toman acciones como el aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio?
	23	¿Cree que el ambiente en su oficina es favorable para la igualdad entre hombres y mujeres?
	24	Según su opinión ¿quiénes tienen los puestos de mayor jerarquía dentro de la institución?
	25	¿A cuántas actividades de capacitación (cursos, talleres, diplomados, seminarios) ha asistido durante el último año?
	26	¿Considera que los cursos de capacitación son fundamentales para el progreso laboral?
III. Corresponsabilidad	27	¿Con qué prestaciones cuenta?
	28	¿En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o?
	29	¿En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores?
	30	¿Cuántas horas a la semana dedica a las labores del hogar?
	31	¿Cuántas horas a la semana dedica al esparcimiento?
	32	¿En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando?
	33	¿En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos?
	34	¿Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales?
	35	¿Para su contratación fue determinante su apariencia física?
	36	¿En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla?
	37	¿En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión?
	38	¿En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo?
	39	Según su opinión, ¿quiénes cuentan con mayor número de promociones?
	40	¿En su lugar de trabajo se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)?
	41	¿Considera que las personas tienen más habilidades para desarrollar su trabajo de acuerdo a su sexo?
	42	Según su opinión, ¿Quién es más capaz para desempeñar puestos de mayor responsabilidad?
	43	¿En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad?
	44	¿En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros?
	45	¿En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales?

IV. Acoso laboral y hostigamiento sexual	46	¿En su institución existen reglamentos y/o manuales para prevenir y sancionar prácticas de intimidación y maltrato al personal?
	47	¿Usted ha visto o tiene conocimiento de situaciones de violencia contra usted o sus compañeros (as)?
	48	¿Quiénes han sido las principales víctimas de los actos de violencia que usted ha presenciado?
	49	¿Existen mecanismos de detección de acoso u hostigamiento sexual dentro de su institución?
	50	¿Conoce casos de acoso u hostigamiento sexual en su institución?
	51	¿En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales?
	52	¿En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual?
	53	¿En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales?
	54	¿En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo?
	55	¿Sabe si existen protocolos o procedimientos específicos para sancionar el acoso u hostigamiento sexual?
	56	Según su opinión, ¿quién vive las situaciones de acoso sexual con mayor frecuencia?
	57	¿Conoce de casos de acoso moral (psicológico) en su institución?
	V. Conocimiento del personal sobre políticas y leyes para la igualdad en el Estado de San Luis Potosí	58
59		¿En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta?
60		¿Considera usted que ha habido avances en políticas de igualdad en el Estado de San Luis Potosí?
61		¿En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación?
62		Del siguiente listado, seleccione los documentos que conoce:
63		¿Se ha capacitado en temas relacionados con la perspectiva de igualdad de género?
64		¿Qué tipo de capacitación ha recibido?
65		¿Le interesa capacitarse o seguir capacitándose en temas relacionados con la perspectiva de igualdad de género?
66		¿En qué temas le interesaría capacitarse?
67		¿Cree que han sido útiles los cursos y/o talleres a los que ha asistido?
VI. Percepción del impacto de las actividades del/la trabajador/a en las políticas públicas	68	¿Sabe usted si existen programas a favor de la igualdad de género para la población?
	69	En caso de ser afirmativo ¿sabe si se implementan o no?
	70	¿En qué medida cree usted que el trabajo que se realiza en su institución beneficia a la población?
	71	¿Sabe si en su institución hay presupuesto para disminuir las brechas de género?

II.2. Determinación de cruces de información

Para dar atención al objetivo general y específicos del *Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales de San Luis Potosí 2017*, se establecieron los cruces de información con la finalidad de identificar las principales brechas de desigualdad de género en los siguientes ámbitos: clima laboral; corresponsabilidad de la vida laboral, profesional y familiar; y, hostigamiento y acoso sexual.

Para el análisis de los ámbitos descritos, en todos los cruces de información se identifica la percepción de mujeres y hombres según los tipos de contratación del funcionariado, esto es: confianza, honorarios y personal de base.

II.3. Análisis estadístico

El acopio de información del cuestionario en línea se planteó a las instituciones del Gobierno del Estado de San Luis Potosí del 28 de septiembre al 9 de octubre, sin embargo, las dependencias con mayor número de servidoras y servidores públicos solicitaron prórroga, cerrando el acopio final el día 27 de octubre de 2017, tiempo total de acopio de información de cuatro semanas. De igual manera, de origen el número de dependencias las cuales brindarían información era de 36 dependencias, sin embargo, en el evento de lanzamiento y a solicitud expresa de algunas dependencias se sumaron 3 dependencias más, resultando un total de 39 dependencias y un total muestral de 2707 mujeres y 2623 hombres con un gran total de 5330 servidoras y servidores públicos que brindarían información⁶.

Existen varios tipos de informantes que es importante considerar: primero, aquellos que completaron todo el cuestionario en línea sin omitir ninguna respuesta, población que equivale al 15.6%; segundo, aquellos informantes que respondieron en un 97% las preguntas del cuestionario en línea, que equivale al 62.5% del total de personas que llenaron el cuestionario; tercero, aquellos informantes que llenaron un 95% que equivale a un 20.6% del total de personas que llenaron el cuestionario; y cuarto, personas que llenaron entre un 92% a un 82% que equivale al 1.5% del total de personas que llenaron la información. Para estos casos se hizo un procedimiento de limpieza y consolidación de la base de datos. Posteriormente, se trabajó en generar los cruces y consolidar la información en lenguaje PHP y se corroboraron algunos cuadros en el software estadístico SPSS, generando un total de 191 tabulados mismos que concentran la información sustantiva del cuestionario en línea, de los cuáles únicamente se presentan en este documento 69 cuadros y gráficas⁷.

Para la generación de los tabulados, se utilizó una técnica estadística de “expansor poblacional” para que los resultados obtenidos en la muestra sean representativos de la población de servidoras y servidores públicos el Gobierno del Estado de San Luis Potosí⁸.

⁶ La dirección electrónica de la consulta en línea es <http://www.cultura-institucional-slp.mx/>

⁷ En este sentido es que en los datos absolutos se presentan pequeñas variaciones, esta variación se debe a cuando no se respondieron las preguntas en la encuesta, mismo que afecta con una tolerancia de más menos el 3% los resultados.

⁸ En referencia a los datos técnicos de la muestra, consultar anexo 1. Nota metodológica del diseño muestral.

II.4. Análisis y resultados

El *Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales de San Luis Potosí 2017*, es un insumo básico que acompaña al Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021, programa sexenal que involucra la participación de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, en el diseño, cumplimiento y seguimiento de las acciones en materia de cultura institucional con perspectiva de género⁹.

En este tenor, los resultados que se presentan en este apartado, describen el momento en que el Estado de San Luis Potosí se ubica en cultura institucional, describe el clima laboral entre las personas trabajadoras, la representación de las mujeres en liderazgos y en situaciones donde se vive discriminación, el trabajo en equipo entre compañeras y compañeros y diferentes puestos jerárquicos.

Para lo anterior, se utilizaron los 6 bloques de análisis que atienden la estructura del cuestionario aplicado:

1. Datos personales.
2. Clima laboral.
3. Corresponsabilidad.
4. Acoso laboral y hostigamiento sexual.
5. Conocimiento del personal sobre políticas y leyes para la igualdad en el Estado de San Luis Potosí.
6. Percepción del impacto de las actividades del/la trabajador/a en las políticas públicas.

El análisis para todas las preguntas se realizó por sexo y tipo de contrato de base, confianza y por honorarios.

⁹ Consultado en <http://imes.gob.mx/wp-content/uploads/2017/07/Programa-de-Cultura-Institucional-para-Igualdad-Laboral-Mujeres-15-JUN-2017-1.pdf>

II.4.1. Datos generales

Rangos de edad

La composición por grupos de edad de la población de las y los servidores públicos se concentra en un 33.0% en el rango de 35 a 44 años de edad, seguido del rango de 45 a 54 años de edad en un 27.1%, es decir, el 60.1% de las y los servidores públicos se ubican en este grupo de edad de 35 a 54 años. Las “nuevas generaciones” de servidoras y servidores públicos que se ubican en el rango de edad de 25 a 34 años, equivale al 24.9% de la población que labora en el Gobierno del Estado de San Luis Potosí, siendo mujeres el 16.1% y hombres el 8.8%.

1. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por nivel de escolaridad según sexo

La composición por nivel de escolaridad de las y los funcionarios en la administración pública del Gobierno del Estado de San Luis Potosí se concentra en primer lugar en personal que cuenta con un grado de licenciatura con un 57.8%, presentando una distribución de 26% para hombres y 31.8% para mujeres.

Cuadro No. 1. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por nivel de escolaridad según sexo						
Escolaridad	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Sin escolaridad	27		27	0.1	0.0	0.1
Primaria terminada	244	51	295	0.5	0.1	0.6
Secundaria terminada	623	281	904	1.2	0.5	1.8
Bachillerato terminado	1,896	2,425	4,321	3.7	4.7	8.4
Carrera técnica	1,869	5,183	7,052	3.6	10.1	13.7
Grado de licenciatura	13,381	16,416	29,797	26.0	31.8	57.8
Grado de maestría	3,521	4,927	8,449	6.8	9.6	16.4
Grado de doctorado	325	383	708	0.6	0.7	1.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Se puede observar que, en los tipos de escolaridad, bachillerato terminado, carrera técnica, licenciatura, maestría y doctorado, son las mujeres quienes presentan mayor preparación o estudios cursados según grados educativos.

2. Distribución de las personas que contestaron la encuesta según estado civil y sexo

Las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí en un 54.5% tienen estado civil de casados/as, resultando mayor el número de hombres en 0.7% sobre mujeres, es decir, el 27.6% para servidores públicos casados en contraste de 26.9% de servidoras públicas casadas.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 2. Distribución de las personas que contestaron la encuesta según estado civil y sexo						
Estado civil	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,615	51,501	42.5	57.5	100.0
Soltera/o	3,819	9,063	12,882	7.4	17.6	25.0
Casada/o	14,221	13,863	28,083	27.6	26.9	54.5
Unión libre	2,221	2,400	4,621	4.3	4.7	9.0
Separada/o	542	1,098	1,640	1.1	2.1	3.2
Divorciada/o	948	2,681	3,629	1.8	5.2	7.0
Viuda/o	135	511	646	0.3	1.0	1.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Se observa que la población de mujeres solteras, divorciadas y viudas, evidencian mayoría con respecto a los hombres, resultando en mayor proporción el número de mujeres solteras de 17.6% sobre 7.4% de hombres.

3. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por condición de discapacidad según sexo

Las personas con discapacidad en México, son una población que se considera invisibilizada. Algunos datos de los cuales dispone el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a 2014, son: la prevalencia de la discapacidad en México es de 6%; las dificultades para caminar y para ver son las más reportadas entre las personas con discapacidad; los principales detonantes de discapacidad en el país son las enfermedades (41.3%) y la edad avanzada (33.1%); participa en actividades económicas el 39.1% de la población con discapacidad de 15 años y más, frente a 64.7% de su contraparte sin discapacidad.

Con base en estos datos, el diagnóstico recabó información sobre si padece alguna discapacidad y el 2.4% de las y los servidores públicos que trabajan en el Gobierno del Estado de San Luis Potosí, la padecen, siendo el 1.5% de hombres y el 0.9% de mujeres.

Cuadro No. 3. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por condición de discapacidad según sexo						
Condición de discapacidad	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Sí	758	460	1,218	1.5	0.9	2.4
No	21,128	29,181	50,309	41.0	56.6	97.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

4. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por número de integrantes del hogar según sexo

La familia, de acuerdo con la Declaración de los derechos humanos, “es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”¹⁰. Es una estructura viva, que se mueve con los cambios propios de la sociedad¹¹.

En 2010, de la población en hogares, 97.3% formaba parte de un hogar familiar, y en promedio tenían 4.2 integrantes. La situación para 2015, es que 96.5% de la población se encuentra en un hogar familiar, el cual en promedio se conforma de 4.1 personas¹².

Cuadro No. 4. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por número de integrantes del hogar según sexo						
Número de integrantes del hogar	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
1 a 2 integrantes	3,928	6,817	10,744	7.6	13.2	20.9
3 a 4 integrantes	12,081	16,058	28,139	23.4	31.2	54.6
5 a 6 integrantes	5,119	5,540	10,659	9.9	10.8	20.7
7 a 9 integrantes	704	1,072	1,777	1.4	2.1	3.4
10 y más integrantes	54	153	207	0.1	0.3	0.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

El número de integrantes del hogar en la población de las y los servidores públicos que laboran en el Gobierno de Estado de San Luis Potosí, se concentra en hogares de 3 a 4 personas en un 54.6% y los hogares de 1 a 2 integrantes en un 20.9%.

5. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por cuidados familiares según sexo

El cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los niños, las niñas y las personas dependientes, se enfrenta a la interrogante acerca de la posición de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, pero en especial en la esfera de la familia y el trabajo.

¹⁰ Naciones Unidas (S/A). Familia. Recuperado 17 de enero de 2017, de: <http://www.un.org/es/globalissues/family/>

¹¹ Castañeda, E. et col. (2015). Análisis de la institución. Recuperado 18 de enero de 2017, de: <http://www.academia.edu/18968108/LA-FAMILIA>

¹² INEGI, estadísticas a propósito del... día de la familia mexicana (5 de marzo). Consultado en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/familia2017_Nal.pdf

Cuadro No. 5. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por cuidados familiares según sexo						
Cuidados familiares	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	19,503	25,964	45,467	42.9	57.1	100.0
Hijas e hijos	14,925	19,505	34,430	32.8	42.9	75.7
Nietas y nietos	975	638	1,613	2.1	1.4	3.5
Personas adultas mayores	2,682	4,621	7,303	5.9	10.2	16.1
Personas con alguna discapacidad	352	536	888	0.8	1.2	2.0
Personas enfermas	569	664	1,233	1.3	1.5	2.7
Varias de las anteriores	515	996	1,510	1.1	2.2	3.3
Ninguna de estas personas	4,794	6,638	11,432	10.5	14.6	25.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Existe evidencia en las Encuestas sobre Uso del Tiempo (ENUT) levantadas en México, que el cuidado de hijas e hijos, adultos y adultas mayores y personas con alguna discapacidad, es un trabajo no remunerado al interior del hogar que recae en mayor medida en las mujeres. Bajo esta premisa, se observa en las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí que el trabajo de cuidado recae en mayor proporción en mujeres, concentrándose en estas el cuidado de hijas e hijos en un 42.9% en contraste a un 32.8% sobre hombres; en el caso del cuidado de personas adultas mayores recae en las servidoras públicas en un 10.2% sobre el 5.9% de los servidores públicos.

6. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por jefatura en el hogar según sexo

El concepto de jefatura de hogar es utilizado como figura referencial de encuestas en hogares para identificar el parentesco de las personas que integran el hogar. Actualmente, el INEGI en sus encuestas a hogares consigna la variable "jefe(a) de hogar" y para su identificación deja abierto el criterio a las personas entrevistadas por medio de la autoasignación, sin entregar mayor precisión sobre los criterios que la persona entrevistada debiese considerar para la clasificación.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 6. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por jefatura en el hogar según sexo						
Jefatura en el hogar	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Sí	17,146	25,045	4,2191	33.3	48.6	81.8
No	4,740	4,621	9,361	9.2	9.0	18.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Las y los servidores públicos del Gobierno del Estado en un total de 81.8% tienen la jefatura en el hogar, distribuyéndose en un 33.3% para hombres jefes y 48.6% mujeres jefas. Cabe destacar que las jefas de hogar con estado civil divorciada son el 4.9% y los jefes de hogar con este estado civil son el 1.6%.

7. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por horas diarias de trabajo en la institución según sexo

El número de horas diarias que trabajan las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, es un indicador de eficiencia y eficacia en las labores que realizan. En este sentido se concentra en 62.9% la población que trabaja de 7 a 8 horas diarias.

Cuadro No. 7. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por horas diarias de trabajo en la institución según sexo						
Horas de trabajo en la institución	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
1 a 6	1,923	3,549	5,472	3.7	6.9	10.6
7 a 8	12,893	19,530	32,424	25.0	37.9	62.9
9 a 10	4,740	5,310	10,050	9.2	10.3	19.5
11 a 12	1,517	996	2,513	2.9	1.9	4.9
Más de 15	813	281	1,093	1.6	0.5	2.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Destaca el 26.5% de servidoras y servidores públicos que tienen un sobrecargo de horas laborales diarias, de 9 a 15 horas, siendo los hombres quienes lideran este grupo con un 13.7% sobre un 12.7% de mujeres.

8. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por puesto desempeñado según sexo

El análisis de acceso a puestos de toma de decisiones para las mujeres es una asignatura pendiente en México, en el sentido que la paridad en puestos de mandos superiores muestra que la balanza está inclinada hacia los hombres. Las decisiones en la administración pública y en los congresos de los estados hoy en día son tomadas en su mayoría por hombres, aunque esta relación ha ido cambiando sobre todo gracias a las modificaciones normativas que se han implementado en las entidades federativas.

Cuadro No. 8. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por puesto desempeñado según sexo						
Puesto desempeñado	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,832	29,615	51,447	42.4	57.6	100.0
Mando superior	894	715	1,609	1.7	1.4	3.1
Mando medio	7,368	8,297	15,665	14.3	16.1	30.4
Técnico operativo	13,571	20,603	34,173	26.4	40.0	66.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

En el Gobierno del Estado de San Luis Potosí, aunque se presenta mayor número de mujeres en lo general (57.6% de mujeres y un 42.4% de hombres), los mandos superiores están prioritariamente ejercidos por hombres, esto en relación a 1.7% hombres versus 1.4% de mujeres en esta categoría de mandos superiores. A nivel técnico operativo, es decir la base de la pirámide de la Administración Pública del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, donde los salarios generalmente son más bajos, está representado prioritariamente por mujeres en un 40.0% en relación a un 26.4% de hombres.

9. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por años trabajados en la institución de adscripción según sexo

La permanencia en el servicio público, posiciona los logros sindicales de permanencia en la administración, buscando el ideal de apuntar a la generación de un servicio profesional de carrera, cuestión que algunas instituciones han promovido. Los cambios de administración del Gobierno del Estado posicionan a las plazas de honorarios y confianza como las susceptibles de ser removidas, por tanto, bajo esta hipótesis corresponden a las plazas que actualmente están en el rango de menos de 1 año y de 1 a 5 años.

Adicionalmente a lo expuesto, y por atribuciones del ejecutivo que inició su período el 26 de septiembre de 2015, es decir dos años de gestión, cerca del 34% de la población tiene menos de 5 años laborando en el gobierno estatal, siendo las mujeres quienes representan el 18.4% de esta población y los hombres el 15.3%. Es importante destacar que el 66.3% de las y los servidores públicos han trabajado de 6 a más de 15 años, es decir, son dos tercios de las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, quienes perduran en los cargos en su carácter de personal de base.

Cuadro No. 9. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por años trabajados en la institución de adscripción según sexo						
Años de trabajo en la institución de adscripción	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,832	29,589	51,421	42.5	57.5	100.0
Menos de un año	1,436	1,634	3,070	2.8	3.2	6.0
1 a 5 años	6,420	7,812	14,232	12.5	15.2	27.7
6 a 10 años	3,982	6,357	10,339	7.7	12.4	20.1
11 a 15 años	2,763	2,655	5,418	5.4	5.2	10.5
Más de 15 años	7,232	11,131	18,363	14.1	21.6	35.7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Destaca que son las mujeres, con un 21.6% quienes han trabajado más de 15 años en el Gobierno del Estado, en comparación al 14.1% de los hombres en este mismo grupo.

Una de las situaciones determinantes en la percepción que el funcionariado hace de las dinámicas internas y del clima laboral que impera en sus centros de trabajo, es la cantidad de años que han laborado para su institución de adscripción. Una larga duración en sus dependencias les permite observar diferentes fenómenos y compararlos a través de la reflexión sobre eventos anteriores.

10. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por años trabajados en la administración pública según sexo

Los años que llevan trabajando en la administración pública, independiente de la institución de adscripción, da la oportunidad de hacer antigüedad en el sistema de instituciones públicas del Gobierno de Estado. La permanencia en la función pública tendría que ser una situación que pase por las competencias, capacidades, habilidades y méritos de las y los servidores y no por una determinación de sexo. Uno de los reactivos realizados en la consulta en línea buscó tocar este tema.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No.10. Años trabajados en la administración pública según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,859	29,615	51,474	42.5	57.5	100.0
Menos de un año	867	1,379	2,245	1.7	2.7	4.4
1 a 5	4,849	6,357	11,206	9.4	12.3	21.8
6 a 10	4,280	6,765	11,045	8.3	13.1	21.5
11 a 15	3,278	3,013	6,290	6.4	5.9	12.2
Más de 15	8,587	12,101	20,688	16.7	23.5	40.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Lo que este cuadro revela es que las mujeres son las que más años han trabajado en la función pública y las que más antigüedad hacen. Entre los hombres y las mujeres que tienen más de quince años en la administración pública hay 6.8 puntos de diferencia. Luego entonces, no parece haber una discriminación por motivo de sexo en cuanto a años de servicio se refiere.

II.4.2. Clima laboral

11. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por percepción de la remuneración que reciben según sexo

Otro asunto de especial relevancia es la percepción que el funcionariado tiene sobre la relación trabajo/remuneración. Esto es, se les preguntó si la remuneración recibida es proporcional a la labor desempeñada. Aquí algunos datos.

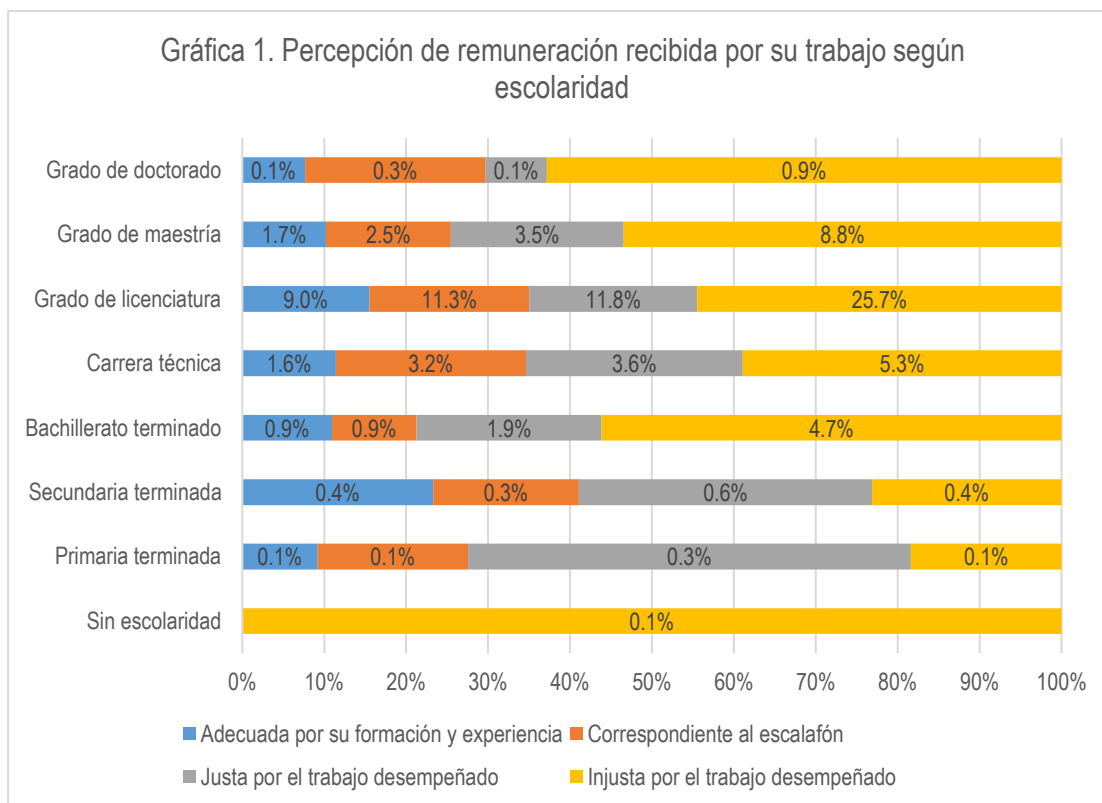
Cuadro No. 11. Percepción de la remuneración que recibe el funcionariado según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,859	29,615	51,474	42.5	57.5	100.0
Adecuada por su formación y experiencia	3,061	3,983	7,044	5.9	7.7	13.7
Correspondiente al escalafón	4,361	5,183	9,544	8.5	10.1	18.5
Justa por el trabajo desempeñado	5,309	5,948	11,258	10.3	11.6	21.9
Injusta por el trabajo desempeñado	9,128	14,501	23,629	17.7	28.2	45.9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Hay una opinión relativamente concordante entre hombres y mujeres respecto a la remuneración por el trabajo desempeñado. En ambos casos es negativa la percepción pues más de la cuarta parte de las mujeres que contestaron la encuesta, indican que es injusta la remuneración recibida por las labores desempeñadas, mientras que casi el 18% de los hombres indica lo mismo. Este dato sugiere que los y las trabajadoras al servicio del Estado no ven un equilibrio entre su sueldo y el trabajo que tienen que desempeñar para conseguirlo.

12. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por percepción de la remuneración que reciben según escolaridad

En este ejercicio se buscó observar si la escolaridad del funcionariado influía, en alguna medida, sobre su percepción de la relación salario/trabajo realizado.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Es interesante observar que casi la mitad de las personas que participaron y que tienen grado de escolaridad de licenciatura, señalaron que les parece injusto su salario por las actividades realizadas, caso similar sucede con las de nivel maestría. Para las personas de nivel doctorado la percepción se agrava pues el 64.2% de las personas de este nivel, creen injusta esta situación. Distinto sucede con las servidoras y servidores públicos que cuentan con primaria y secundaria terminada, pues en su mayoría, indican que la retribución les parece justa.

Esto indica que la escolaridad es un factor determinante para la percepción sobre la remuneración recibida. A mayor grado escolar, la percepción negativa aumenta para el caso de las y los funcionarios estatales.

13. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por satisfacción con el trabajo realizado según sexo

Por un lado, se puede observar la satisfacción con la remuneración recibida, pero otro aspecto importante es la satisfacción que las trabajadoras y trabajadores tienen por las labores que desempeñan, en otras palabras ¿es satisfactorio su trabajo?

Cuadro 12. Satisfacción con el trabajo realizado según sexo			
	Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total
Total	42.5	57.5	100.0
Muy satisfactorio	29.4	38.4	67.8
Regularmente satisfactorio	11.7	17.2	28.9
No es satisfactorio	1.4	2.0	3.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

A pesar de la percepción que hay sobre el sueldo recibido, el funcionariado participante mostró un alto grado de satisfacción. El 69.17% de los hombres que participaron y el 66.78% de mujeres participantes así lo señalan, quedando en último lugar la opción "No es satisfactorio". Lo que muestra que el sexo no es una condición que afecte la percepción que hay sobre la satisfacción en el trabajo realizado.

14. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por satisfacción con el trabajo realizado según forma de contratación

Un desagregado interesante para observar la satisfacción de los y las servidoras públicas en sus labores es aquel que se realiza por tipo de contratación, pues se parte del supuesto de que el tipo de contratación (con sus prerrogativas y limitaciones) puede afectar de manera directa en este rubro.

Cuadro No. 13. Satisfacción con el trabajo realizado según forma de contratación			
	Hombres	Mujeres	Total
Muy satisfactorio	29.4	38.4	67.8
Honorarios	5.0	6.5	11.5
Base	17.5	26.6	44.1
Confianza	6.8	5.3	12.1
Regularmente satisfactorio	11.7	17.2	28.9
Honorarios	1.6	3.0	4.6
Base	7.8	11.8	19.6
Confianza	2.3	2.4	4.7
No es satisfactorio	1.4	2.0	3.3
Honorarios	0.1	0.1	0.3
Base	1.0	1.7	2.7
Confianza	0.3	0.1	0.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Esta tabla revela un dato crucial, el tipo de contratación no parece ser un factor determinante para la percepción sobre el trabajo realizado que tienen las personas consultadas. Como se puede observar, para las tres opciones los porcentajes de participantes por razón de tipo de contratación se mantienen estables, e incluso el 81.81% de quienes contestaron que su trabajo no era satisfactorio, es personal de base cuando se pudiera pensar que las personas contratadas por honorarios, y por tanto con menos prestaciones, podrían sentirse menos satisfechas.

15. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por frecuencia con la que se toma en cuenta su opinión según sexo

El buen clima laboral de toda asociación depende, en gran medida, de los mecanismos de inclusión que se establezcan para articular a todas las personas involucradas. La captación de la opinión de todas y todos es de suma importancia para generar lazos estrechos de comunicación y el “hacer en común” en las dependencias. Aquellas instituciones que excluyen a sus integrantes tendrán pocas posibilidades de formar una asociación eficiente. La encuesta contempló el grado en que es tomada en cuenta la opinión de las personas en las instituciones al servicio del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

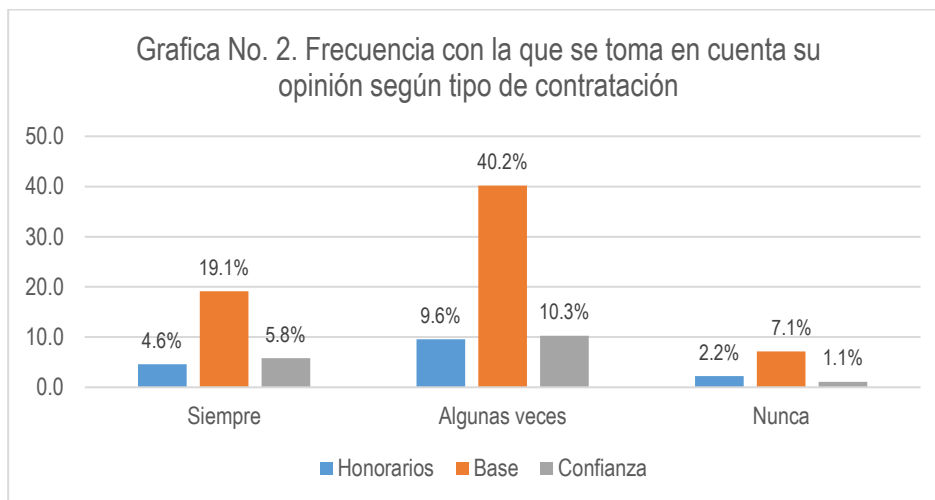
Cuadro No. 14. Frecuencia con la que se toma en cuenta su opinión según sexo						
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Siempre	7,774	7,429	15,203	15.1	14.4	29.5
Algunas veces	12,270	18,662	30,933	23.8	36.2	60.0
Nunca	1,842	3,549	5,391	3.6	6.9	10.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

La respuesta predominante en este reactivo fue la que indica que "algunas veces" se toma en cuenta su opinión dentro de sus centros de trabajo, seguida de la que refiere a que "siempre" toman en cuenta sus opiniones. Pero de las personas que creen que nunca son tomadas en cuenta sus opiniones, un 6.9% son mujeres. Es decir, aquí hay una variación interesante por razón de sexo: son más las mujeres que ven una nula importancia de sus opiniones en comparación con el 3.6% de los hombres que nunca es considerada su opinión en los espacios laborales.

16. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por frecuencia con la que se toma en cuenta su opinión según tipo de contratación

Ligado al dato anterior, es importante observar si el tipo de contrato tiene alguna injerencia para que las y los funcionarios sean considerados en las opiniones que vierten.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Nuevamente sorprende que las y los servidores públicos con mejores prestaciones, y con las garantías de trabajo estable que brinda el tipo de contratación de base, sean quienes perciben que su opinión no es tomada en cuenta. Aunque más de la mitad de las personas consultadas aceptan que hay algunas ocasiones en que toman en cuenta su opinión, de las que consideran que nunca lo hacen el 67.61% están

basificadas. Destaca que personal de base en un 40.2%, considera que *algunas veces* sus opiniones son escuchadas.

Las y los trabajadores de mayor antigüedad dentro de las dependencias públicas suelen ser aquellas personas que tienen contrato de base. El contar con varios años en el servicio público, puede ser un factor que modifique la percepción sobre el grado en que es tomada en cuenta su opinión dentro de sus centros de trabajo.

17. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por frecuencia con la que reciben indicaciones necesarias para su trabajo según sexo

Una comunicación clara y precisa es la condición sin la cual ninguna organización podría llevar a cabo y cumplir con su mandato y objetivos, es un insumo básico del clima organizacional. Es de vital importancia tener canales adecuados, regulados y generalizados para dar y recibir información concerniente a las labores de las y los servidores públicos, la encuesta en línea profundizó en ello.

Cuadro No. 15. Frecuencia con la que recibe indicaciones necesarias para su trabajo según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,778	29,640	51,418	42.4	57.6	100.0
Siempre	11,349	13,786	25,136	22.1	26.8	48.9
Algunas veces	9,643	14,603	24,246	18.8	28.4	47.2
Nunca	786	1,251	2,036	1.5	2.4	4.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Hay que destacar en esta cuestión que la opinión de las personas consultadas se divide entre las que indican que siempre reciben las indicaciones necesarias para realizar su trabajo y las que solo las reciben algunas veces. Esto supone grandes retos técnicos para las dependencias del gobierno de San Luis Potosí, específicamente en lo relativo a la urgente necesidad de crear mecanismos a partir de los cuales trabajadoras y trabajadores cuenten siempre, con toda la información necesaria para realizar sus labores con eficacia y eficiencia. En este caso, el sexo no parece ser una situación que determine el acceso a la información, datos e indicaciones necesarias para los y las trabajadoras.

18. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por mecanismos de comunicación, según sexo

Parte fundamental para la emisión y recepción de mensajes claros es contar con una adecuada vía por la cual se generen e intercambien. La formalidad es una condición necesaria sin importar el soporte por el cual se lleve a cabo, aquí se muestran algunos datos en relación a este rubro tocante al clima organizacional.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 16. Mecanismos de comunicación según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,778	29,640	51,418	42.4	57.6	100.0
Oficios y memorándums	12,677	14,910	27,586	24.7	29.0	53.7
Reuniones	10,131	11,795	21,925	19.7	22.9	42.6
Reuniones informales (en pasillos a la hora de la comida, etc.)	3,169	3,268	6,437	6.2	6.4	12.5
Correo electrónico	7,774	11,208	18,982	15.1	21.8	36.9
Redes sociales (Facebook, WhatsApp, Twitter)	2,086	4,034	6,119	4.1	7.8	11.9
Otro medio	81	77	158	0.2	0.1	0.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Se observa en este cuadro que predomina la información transmitida por vías formales (oficios y memorándums). Sin embargo, está ganando terreno aquella que se transmite vía redes sociales, desplazando incluso a la que se obtiene por medio de reuniones informales. Esto plantea la necesidad de regular y adecuar estos mecanismos para que coadyuven a la función pública y no sean un foco de dispersión y tergiversación de la información. Nuevamente aquí se observa, que la transmisión de la información no tiene un determinante por razón de género, pero sí advierte de un escenario cambiante en las modalidades, por lo que es imperante priorizar la planeación y generar manuales y protocolos de uso para estas nuevas tecnologías al servicio de la institución pública.

19. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por temporalidad de la última propuesta realizada para mejorar las condiciones de trabajo según sexo

Si bien, ya se verificó el grado de recepción de la opinión de las y los trabajadores, hace falta saber qué tan involucrados están en lo que refiere a las condiciones laborales en las que se encuentran. Es decir, observar el grado en que participan generando propuestas de mejora o si se mantiene en un estado pasivo respecto a este tema.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 17. Última vez que realizó una propuesta para mejorar las condiciones de trabajo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,778	29,589	51,367	42.4	57.6	100.0
Nunca	3,711	6,178	9,889	7.2	12.0	19.3
Durante la última semana	7,151	8,987	16,138	13.9	17.5	31.4
Hace un mes	6,880	8,808	15,688	13.4	17.1	30.5
El año pasado	4,036	5,617	9,653	7.9	10.9	18.8

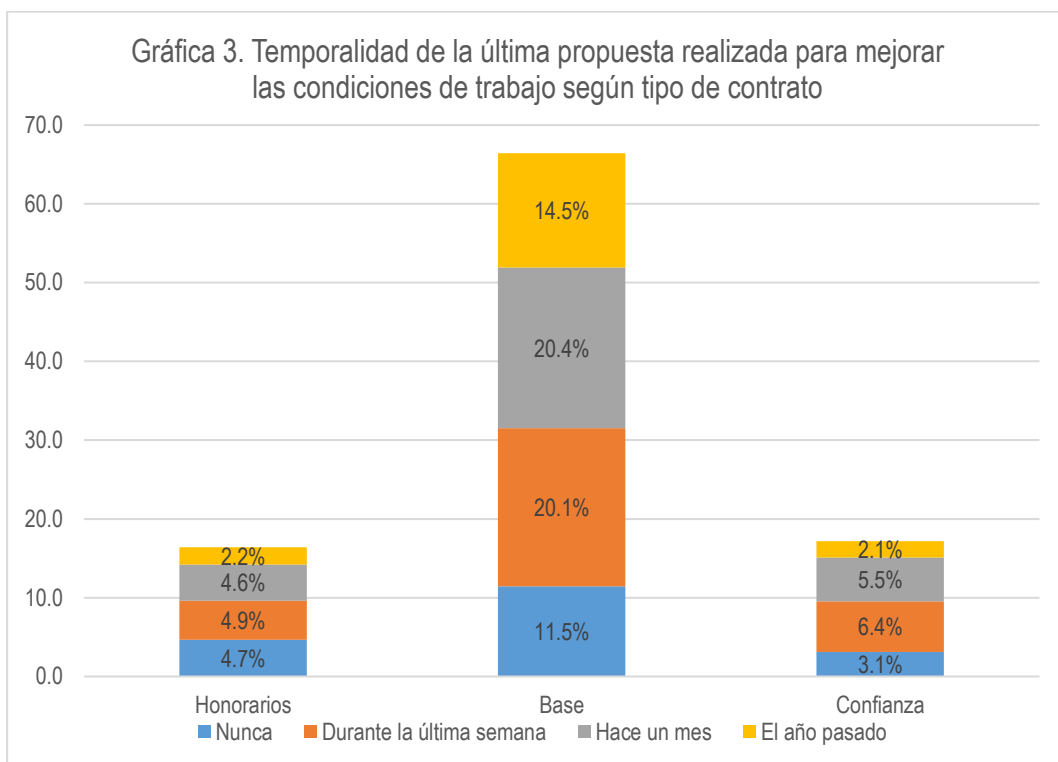
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

El 61.9% de personas que contestaron esta encuesta en línea refieren que lo han hecho dentro de un rango de una a cuatro semanas, lo cual revela una activa participación de servidoras y servidores públicos. Pero hay que destacar que casi el 20% las personas consultadas nunca lo ha hecho y más importante aún: de cada 10 personas que nunca han realizado una propuesta de mejora, 6 son mujeres. Esto advierte sobre la necesidad de generar mecanismos para que las mujeres participen de manera más recurrente en los temas concernientes al clima laboral dentro de sus centros de trabajo.

20. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por temporalidad de la última propuesta realizada para mejorar las condiciones de trabajo según tipo de contratación

Ahora se muestran los resultados obtenidos a partir de desagregar esta cuestión por tipo de contratación para observar si existe alguna variación significativa.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Lo que aquí se observa es que hay cierta uniformidad en la manera en que se comportan las cifras sobre realización de propuestas de mejora. Las personas contratadas por base tienen la mayoría de opinión en las tres opciones, no se observa una inhibición clara por razón de contrato. Es decir, aquellas personas con contrato de honorarios o de base no tienden significativamente a hacer más o menos propuestas, se mantienen dentro de márgenes estables.

21. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por percepción de un ambiente favorable de trabajo según sexo

Cuadro No. 18. ¿Es favorable el ambiente dentro de las dependencias?			
	Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total
Total	42.4	57.6	100.0
Sí	36.0	44.9	80.8
No	6.5	12.7	19.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Si bien, a primera vista se podría decir que tanto hombres como mujeres perciben un ambiente favorable en sus dependencias de adscripción, nótese que en el caso de las personas que contestaron negativamente hay una diferencia de casi la mitad de puntos entre hombres y mujeres. El 66.14% de las personas que no ven un ambiente favorable son mujeres, es decir, 6 de cada 10 personas. La percepción negativa en este y otros rubros ha tendido hacia las mujeres, lo cual permite afirmar que prevalece un patrón recurrentemente hostil por razón de género.

22. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por percepción de quiénes tienen los puestos de mayor jerarquía según sexo

Históricamente, los hombres han ocupado mejores puestos de trabajo dentro de la mayoría de ámbitos laborales. Sin embargo, en las últimas décadas se han realizado esfuerzos a nivel global, nacional y estatal para revertir esta situación discriminatoria. La encuesta en línea buscó medir el grado de la percepción que existe en las dependencias respecto a este tema, obteniendo los siguientes resultados:

Cuadro No. 19. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por percepción de quiénes tienen los puestos de mayor jerarquía según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Hombres	7,422	12,152	19,574	14.4	23.6	38.0
Mujeres	3,657	3,906	7,563	7.1	7.6	14.7
En igual proporción	10,808	13,607	24,415	21.0	26.4	47.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

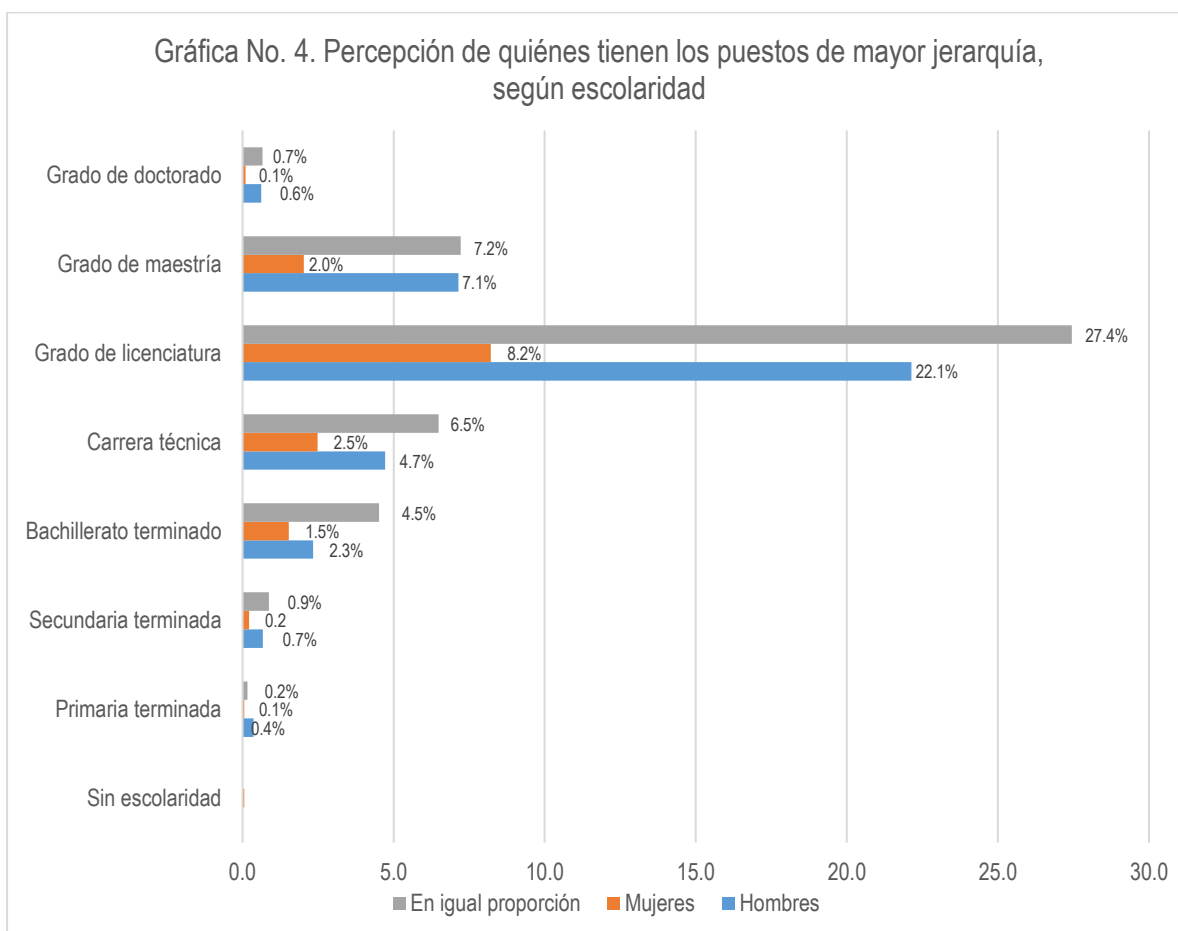
A diferencia del ejercicio realizado en 2010, en esta ocasión hay una mayor proporción de funcionarias y funcionarios que consideran que hay una igual proporción entre personas al servicio público que ocupan los puestos con mayor jerarquía. No obstante, hay que señalar la disparidad notable entre quienes creen que son las mujeres y quienes que creen que son los hombres los que ocupan los puestos de mayor jerarquía. Un porcentaje más bajo de personas cree o percibe que haya más mujeres ocupando puestos de decisión dentro de las instituciones del gobierno de San Luis Potosí.

Por otro lado, aún se mantiene de manera fuerte, una imagen que asume a los hombres como los ocupantes de los puestos con mayor peso en la administración pública. Si bien, en siete años algo ha cambiado, es necesario incrementar los esfuerzos para lograr una mayor paridad en este rubro y que se refleje en la percepción de la población consultada.

23. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por percepción de quiénes tienen los puestos de mayor jerarquía según escolaridad

El mismo ejercicio se realizó, desagregando por escolaridad, partiendo del supuesto de que la escolaridad influye en la percepción que hay sobre el clima organizacional dentro de las dependencias de gobierno.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Las personas con grado de licenciatura son también aquellas que más opinan sobre la igualdad de proporción en los puestos de mayor jerarquía, y en que son los hombres quienes los ocupan. Concediendo apenas un 8.2% a las mujeres como ocupantes de los puestos de mayor jerarquía. Como la gráfica muestra, en general, se sigue manteniendo una alta percepción sobre los hombres como ocupantes de los puestos decisivos dentro del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, lo cual deja al descubierto acciones que deben ser atendidas para reducir esta posición de desigualdad.

24. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por número de cursos de capacitación tomados en el último año según sexo

La formación continua es una necesidad constante para las servidoras y servidores públicos, es una de las principales herramientas con las que cuentan para hacer frente a sus labores consuetudinarias. Por lo que se investigó si el funcionariado asiste o no a algún tipo de capacitación.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

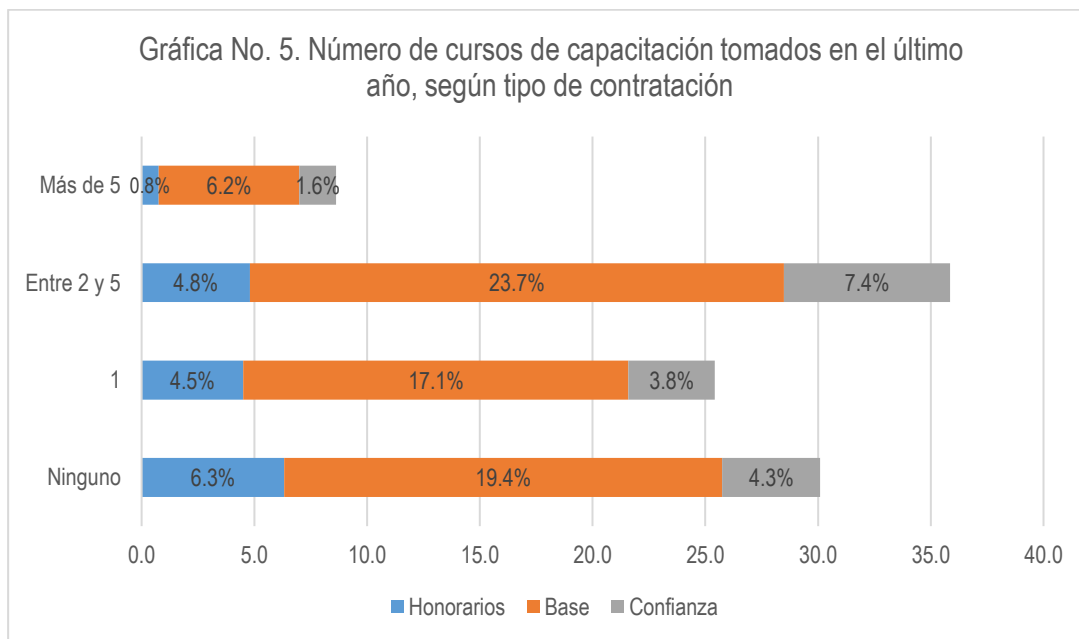
Cuadro No. 20. Actividades de capacitación recibidas durante el último año						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,859	29,666	51,525	42.4	57.6	100.0
Ninguno	6,393	9,114	15,507	12.4	17.7	30.1
Uno	5,390	7,710	13,100	10.5	15.0	25.4
Entre 2 y 5	8,262	10,212	18,474	16.0	19.8	35.9
Más de 5	1,815	2,630	4,444	3.5	5.1	8.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

En el ejercicio llevado a cabo en 2010, casi la mitad de las y los trabajadores decían no haber asistido a ningún curso de capacitación durante su labor en la función pública (41.5%), siete años después este panorama ha cambiado pues esta situación se ha reducido en 11.4 puntos porcentuales. El porcentaje de personas que afirman haber recibido entre 2 y 5 cursos de capacitación se ha incrementado en un 8% (de 27.9% a 35.9%). Lo que esto podría revelar es que se ha realizado un trabajo importante en difusión, oferta y concientización sobre la necesidad de las capacitaciones para las y los servidores públicos, aunque faltaría conocer de manera más cualitativa si esas capacitaciones han contribuido de manera significativa en el desempeño de sus funciones y en el cumplimiento de las metas institucionales. No obstante, y a pesar de que se encuentra a la baja, la cantidad de personal que no ha recibido ninguna capacitación sigue siendo muy elevado siete años después. Luego entonces, es evidente que hay retos que se han afrontado. Sin embargo, es de suma importancia que se redoblen los esfuerzos en materia de capacitación para que las servidoras y servidores públicos cuenten con las competencias/saberes teóricos, prácticos y formativos necesarios para hacer frente a sus funciones de una manera efectiva, eficiente y con equidad.

25. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por número de cursos de capacitación tomados en el último año, según tipo de contratación

Como se muestra en la siguiente gráfica, puede ser también determinante el tipo de contratación para tener o no acceso a las capacitaciones o para sentirse comprometidos con este tipo de actividades dentro de sus funciones como servidor o servidora pública.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Al parecer, los cursos de capacitación recibidos se concentran en los trabajadores y trabajadoras de base y en alguna medida en las y los trabajadores de confianza. Sin embargo, las personas que son contratadas por honorarios son las que menos asisten a este tipo de actividades. Mientras que en los otros dos tipos de contratación (base y confianza) hay una diferencia positiva de 3 y 4 puntos porcentuales entre quienes no han recibido ningún curso y quienes han estado entre 2 y 5. La situación es inversa para el caso del personal por honorarios, existiendo una diferencia negativa de más de 2 puntos porcentuales entre las y los servidores que nunca han recibido un curso y aquellos que han recibido entre 2 y 5.

El sistema contractual vigente en las diferentes dependencias gubernamentales del Estado de San Luis Potosí parece ser un factor determinante en este rubro, poniendo límites a las posibilidades que tienen las y los servidores públicos para capacitarse y especializarse en sus áreas de competencia. Pareciera haber una suerte de exclusión para aquellas personas que no tienen garantizada su permanencia dentro de las instituciones. Es necesario, pues, trabajar de manera importante para garantizar a toda servidora y servidor público igualdad de condiciones en la función pública y que se vea reflejada también en la cantidad de capacitaciones a las que tienen derecho y de las que pueden formar parte.

26. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por percepción de importancia de los cursos y la capacitación laboral según sexo

Garantizar el acceso a las capacitaciones es primordial y contar con el interés y la importancia que las funcionarias y funcionarios otorguen a las actividades formativas, puede contribuir justamente a delinear un programa permanente de capacitación, profesionalización y formación. Este diagnóstico puso interés en verificar el grado de importancia que le confiere a ello el funcionariado.

Cuadro No. 21. Percepción de la importancia de los cursos y la capacitación laboral según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Sí	20,830	28,364	49,194	40.4	55.0	95.5
No	1,056	1,277	2,333	2.1	2.5	4.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

En este cuadro se observa que casi la totalidad de trabajadoras y trabajadores entiende la importancia que estas actividades tienen en su desempeño. Sin embargo, es necesario señalar que se observa una diferencia de 15 puntos entre hombres y mujeres. 15% menos de hombres consideran importantes las capacitaciones en relación con las mujeres.

Lo que estos datos muestran es la necesidad de trabajar sobre la calidad de los cursos de capacitación (evaluando los aspectos técnicos de los mismos como: proveedores/as, sistemas de evaluación, contenidos y resultados esperados) y sobre la concientización hacia el funcionariado (sobre todo con los hombres) de la importancia que tiene la constante capacitación en las funciones que desempeñan.

II.4.3. Corresponsabilidad

27. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por prestaciones con las que cuenta, según sexo

Las prestaciones deberían ser derechos homologados para todas las servidoras y servidores públicos, sin importar su sexo. Los datos siguientes muestran si esto se verifica en la realidad.

Cuadro No. 22. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por prestaciones con las que cuenta según sexo						
Prestaciones con las que cuenta	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Ninguna	2,411	3,804	6,215	4.7	7.4	12.1
Permisos por cuidados maternos	1,300	13,097	14,397	2.5	25.4	27.9
Permiso por cuidados paternos	4,713	3,191	7,904	9.1	6.2	15.3
Permiso por enfermedad	10,239	16,135	26,374	19.9	31.3	51.2
Permiso por lactancia	948	9,012	9,960	1.8	17.5	19.3
Préstamos	12,000	17,820	29,819	23.3	34.6	57.9
Vacaciones	17,661	23,871	41,531	34.3	46.3	80.6
Otras	6,176	6,536	12,712	12.0	12.7	24.7

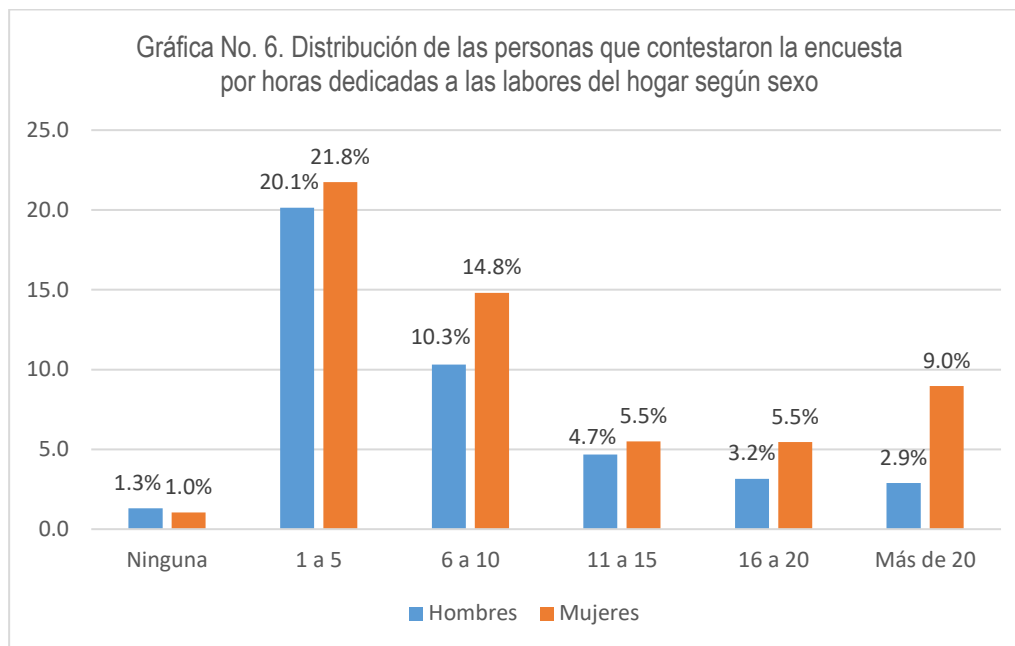
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

La información recabada revela cosas interesantes: primero que nada percibe cómo tanto hombres como mujeres, asimilan como propias las prestaciones de las instituciones. En este sentido, son más las mujeres que no cuentan con ninguna prestación. Sin embargo, también son ellas las que más gozan de permisos por cuidados maternos en una profunda diferencia con los hombres que tienen derecho a cuidados paternos (la diferencia es de 16.3%). Una diferencia menos profunda pero igualmente notable se observa en los casos de permisos por enfermedad (11.4% de diferencia entre ambos sexos), mientras que, para los casos de préstamos, vacaciones y otras prestaciones la balanza se mantiene con relativa estabilidad.

Los datos muestran que la igualdad sustantiva aún no es pensada y asumida en ambas vías, una igualdad que ponga en armonía y en condiciones paritarias tanto a mujeres como a hombres. Los resultados de esta consulta obligan a pensar en una revisión profunda de las dinámicas de género insertas en el goce de las prestaciones para las servidoras y servidores públicos.

28. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por horas dedicadas a las labores del hogar según sexo

Hay datos de encuestas nacionales que demuestran la disparidad de horas destinadas a las labores del hogar por razón de género. En general, hay una gran diferencia entre las horas que las mujeres invierten a esta actividad en relación con las que los hombres invierten por el mismo motivo. Para el caso del funcionariado del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, se muestran los siguientes resultados.

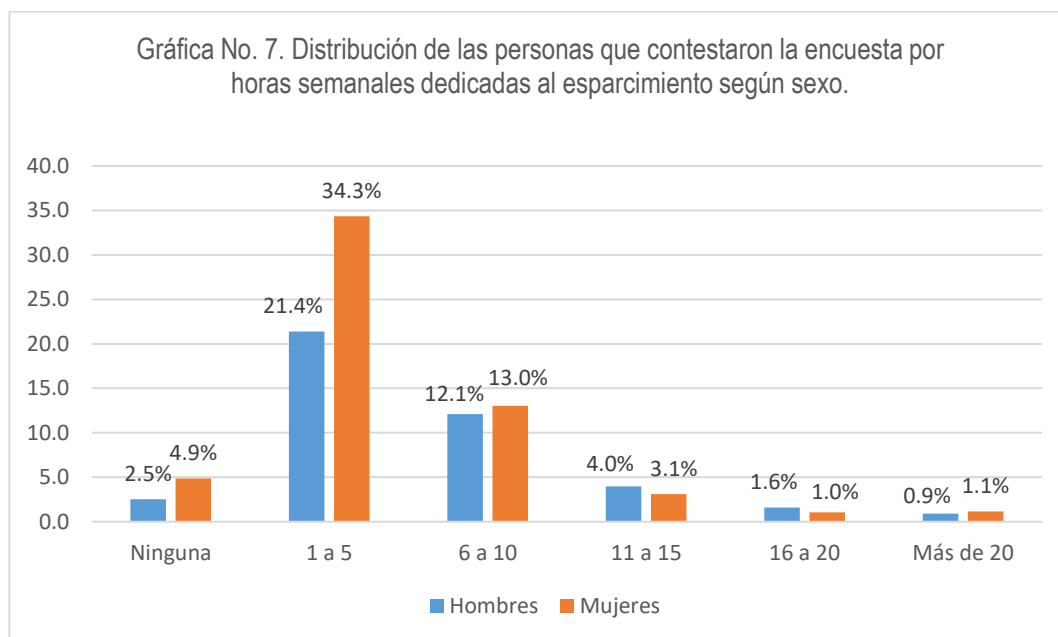


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Se observa en esta gráfica que el patrón nacional se repite en el caso de las dependencias gubernamentales analizadas. Es importante observar un patrón existente en estos resultados: a mayor número de horas, la diferencia porcentual entre hombres y mujeres se ensancha. Como podemos observar, la diferencia entre quienes dedican de 1 a 5 horas a las labores del hogar es de 1.7%, mientras que, entre aquellas personas que destinan más de 20 horas la diferencia se incrementa hasta en 6.1%.

29. Distribución de las personas que contestaron la encuesta por horas semanales dedicadas al esparcimiento, según sexo

En este caso, se verifican datos más o menos similares a los revisados en el cuadro anterior: las mujeres tienden menos al esparcimiento que los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

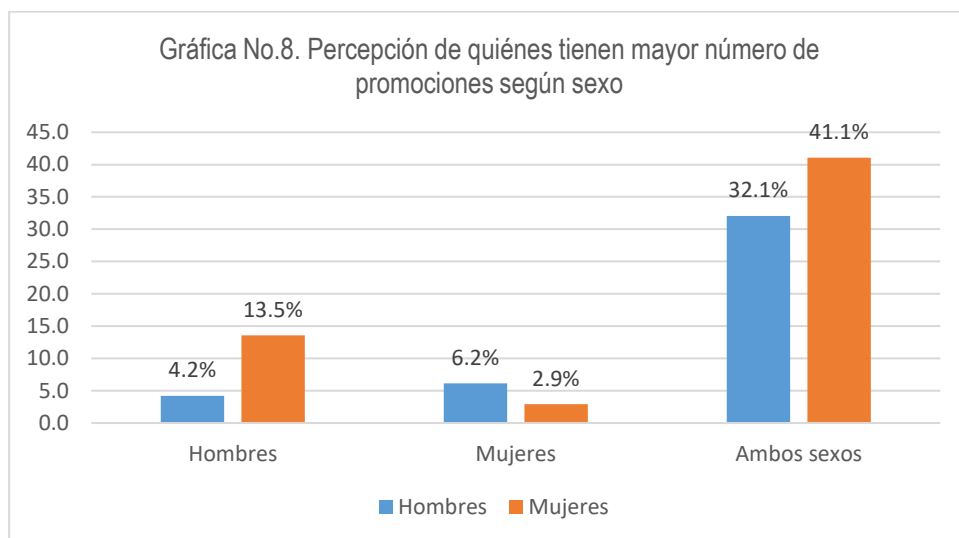
Si bien, es cierto que hay una diferencia considerable entre las mujeres y hombres que dedican entre 1 y 5 horas a esta actividad, la brecha se va reduciendo conforme van aumentando las horas de esparcimiento, e incluso, se invierte para el caso de 16 a 20 horas semanales, siendo los hombres los que más tiempo ocupan.

Es probable que las horas que se invierten en el trabajo, sumadas a las horas que se invierten en el cuidado del hogar sean la explicación para este declive en las horas que las mujeres disponen para el esparcimiento. Luego entonces, parece existir un desbalance en la distribución de horas concerniente a las diferentes actividades por motivo de género: las mujeres tienden a trabajar más en el hogar y a divertirse menos en relación a los hombres.

30. Percepción sobre quiénes cuentan con mayor número de promociones

Ya se observaba en este diagnóstico que se mantiene una percepción de que son los hombres los que ocupan los puestos de mayor jerarquía, este recuadro recrea el patrón. Si bien, la principal respuesta de hombres y mujeres fue aquella que indica que ambos sexos cuentan con mayor número de promociones, resulta interesante observar que un buen número de mujeres considera que siguen siendo los hombres los que tienen más.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Esto puede revelar prácticas sexistas que aún se mantienen dentro de las instituciones y también devela la necesidad de trabajar de manera importante para introducir el tema de igualdad de género en los sistemas y protocolos a partir de los cuales se generan promociones laborales dentro de las dependencias.

31. Opinión de las personas en relación con el uso y promoción de un lenguaje no sexista dentro de la institución según sexo

Un asunto primordial para atacar las prácticas sexistas implica conocer dichas prácticas, cuándo son ejercidas y cómo afectan a las personas. La promoción del lenguaje no sexista es una de las acciones básicas para reducir la violencia ejercida contra las mujeres, tema en el cual juega un papel primordial la institucionalización de acciones que aborden estos temas.

Cuadro No. 23. Opinión de las personas en relación con el uso y promoción de un lenguaje no sexista dentro de la institución según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,832	29,538	51,370	42.5	57.5	100.0
Sí	10,943	14,042	24,985	21.3	27.3	48.6
No	10,889	15,497	26,386	21.2	30.2	51.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Los datos revelan que la promoción del lenguaje no sexista no ha logrado permear de manera contundente a las servidoras y servidores públicos, pues un poco más de la mitad de las personas consultadas indica que no se han promovido ningún tipo de acciones que ataquen esta problemática. Por

otro lado, hay que destacar que son las propias mujeres las que dan cuenta de este rezago pues son las que más refieren la falta de promoción en este rubro.

El lenguaje no sexista debe transitar de espacios de voluntad individual, donde son las personas las que se "educan" para hablar sin discriminación y violencia, hacia la institucionalización, hacia la creación de mecanismos, protocolos y acciones continuas, instauradas en un marco normativo (ley) que regule y atienda el lenguaje del funcionariado.

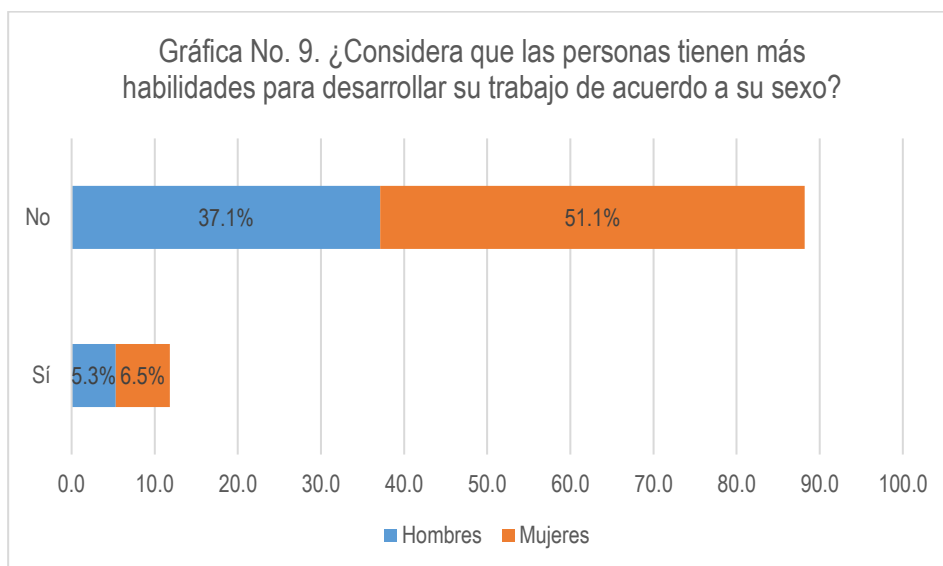
32. ¿Considera que las personas tienen más habilidades para desarrollar su trabajo de acuerdo a su sexo?

Una creencia generalizada que afecta el clima laboral y organizacional de las instituciones en México tiene que ver con asumir que las mujeres no pueden desempeñar las mismas actividades que los hombres, o que realizan las mismas actividades, pero de manera más precaria.

Desde luego no existen datos que sustenten este tipo de información, no obstante, la opinión generalizada las valida. Fue intención de uno de los tabulados de esta consulta en línea, observar el comportamiento de estas creencias discriminatorias dentro de las dependencias estatales.

Cuadro No. 24. ¿Considera que las personas tienen más habilidades para desarrollar su trabajo de acuerdo a su sexo?						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,859	29,666	51,525	42.4	57.6	100.0
Sí	2,736	3,344	6,080	5.3	6.5	11.8
No	19,123	26,321	45,445	37.1	51.1	88.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Una de las prácticas discriminatorias más recurrentes es aquella en la que se considera que las mujeres cuentan con menos habilidades para desarrollar actividades laborales. La pregunta de este cuadro buscó detectar la magnitud de esta situación, encontrándose con que ocho de cada diez personas no creen que el sexo sea determinante para el desarrollo de habilidades dentro de sus dependencias de adscripción. Sin embargo, estas cifras tampoco revelan una gran diferencia respecto a lo observado en el diagnóstico del año 2010 en el cual el 82.70% de mujeres indicaba de manera negativa al igual que el 69.80% de los hombres.

Es importante trabajar de manera estrecha con las trabajadoras y trabajadores para lograr desaparecer este tipo de creencias de la administración pública, cuyo fundamento está arraigado en prácticas machistas y discriminatorias.

33. Opinión de las personas sobre ¿Quién es más capaz para desempeñar puestos de mayor responsabilidad?

Al igual que el reactivo anterior, este cuestionamiento busca observar la existencia de creencias sexistas que desembocan en prácticas discriminatorias por razón de sexo. En este cuadro se observa que el patrón se repite: es cierto que la mayoría de las personas consultadas indica que ambos sexos tienen las mismas capacidades para desempeñar puestos de mayor responsabilidad, sin embargo se observa que aún existen rescoldos de creencias que refuerzan una imagen negativa de las mujeres y estas creencias se encuentran notablemente focalizadas en los hombres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 25. ¿Quién es más capaz para desempeñar puestos de mayor responsabilidad?

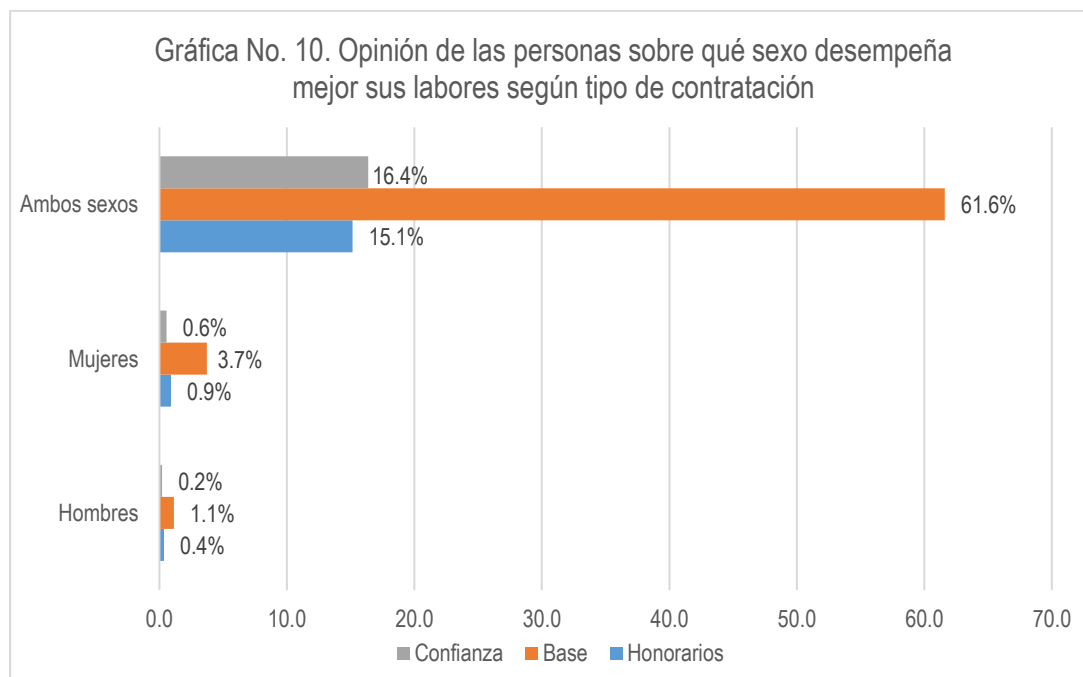
Capacidades según su sexo	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,615	51,501	42.5	57.5	100.0
Hombres	650	230	880	1.3	0.4	1.7
Mujeres	650	2,017	2,667	1.3	3.9	5.2
Ambos sexos	20,586	27,368	47,954	40.0	53.1	93.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Como ya se refería con antelación, es necesario y prioritario erradicar este tipo de prácticas a través de la intervención institucional por medio de acciones afirmativas que generen nuevos conocimientos sobre igualdad de género y que contribuyan a un clima laboral más sano.

34. Opinión de las personas sobre qué sexo desempeña mejor sus labores según tipo de contratación

Como ya se ha visto en otros ejercicios, el tipo de contratación afecta la percepción que las trabajadoras y trabajadores tienen respecto del clima laboral y organizacional, así como de las prácticas discriminatorias. Fue objeto de este reactivo, observar si el desagregado por forma de contratación revelaba algún dato relevante.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Como se puede observar, las cifras se mantienen muy similares a lo expuesto en el recuadro anterior. La mayoría de las personas cree que ambos sexos son capaces de desempeñar puestos de mayor responsabilidad. Sin embargo, aún queda un grupo focalizado en el sector de hombres, con contrato de base, que no lo cree así y reivindica a los hombres como aquellos que realizan de mejor manera sus actividades laborales.

35. Opinión de las personas si para su contratación fue determinante su apariencia física según sexo

Basarse en la apariencia física de las personas para su contratación es un acto discriminatorio y una práctica fuertemente relacionada con los casos de hostigamiento sexual. Los datos que a continuación se muestran, buscan poner sobre la mesa el panorama que las dependencias del gobierno de San Luis Potosí guardan respecto a estas situaciones.

Cuadro No. 26. Opinión de las personas que si para su contratación fue determinante su apariencia física según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,589	51,476	42.5	57.5	100.0
Sí	813	1,813	2,625	1.6	3.5	5.1
No	15,115	19,020	34,134	29.4	36.9	66.3
Lo desconoce	5,959	8,757	14,716	11.6	17.0	28.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

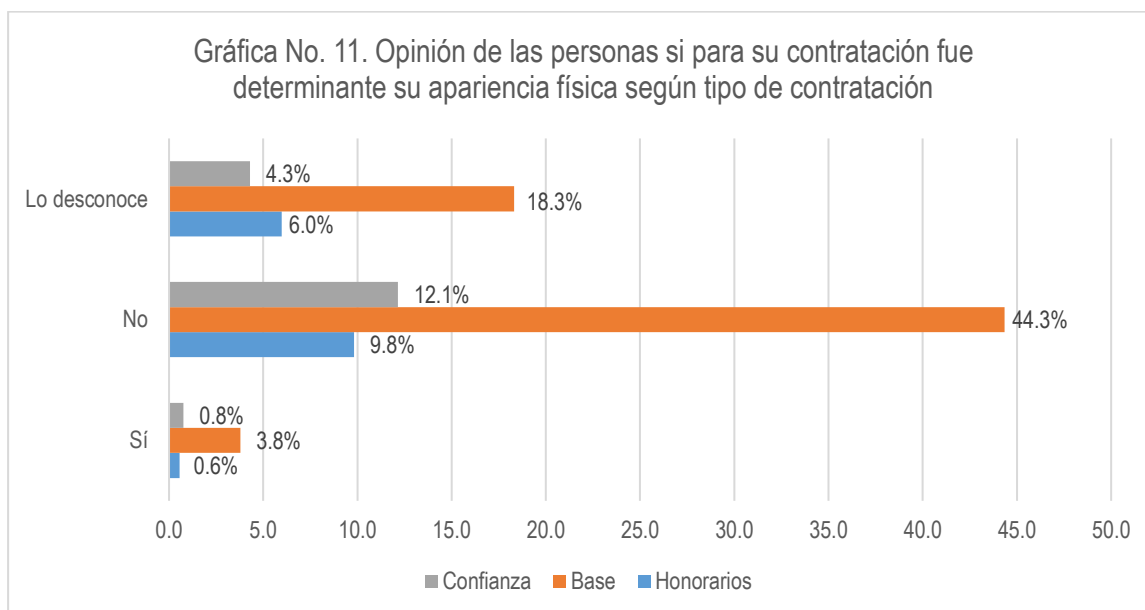
Se puede observar que la mayoría de las personas participantes del ejercicio niegan la existencia de este tipo de prácticas. Sin embargo, llama la atención el 3.5% de mujeres que afirma la existencia de un "filtro" estético para ser contratadas. Cifra que puede revelar la existencia de casos en los cuales esto se ha llevado a cabo.

Para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar este tipo de criterios de selección del personal, se precisa contar con manuales de procedimientos con una clara inclusión de la perspectiva de género en sus lineamientos.

36. Opinión de las personas si para su contratación fue determinante su apariencia física según tipo de contratación

¿Y el tipo de contratación es determinante para la existencia de estas prácticas discriminatorias en los procesos de contratación? Los datos que a continuación se muestran parecen contestar de manera afirmativa a esta cuestión.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Resulta destacable observar que solamente seis de cada diez personas les queda claro que en su contratación no influyó su apariencia física, dejando un alto porcentaje que cree que fue así o que desconoce si los criterios de selección contemplaron estos rubros. Estas cifras manifiestan una necesidad en dos vías: contar con procesos claros de contratación, difundir dichos procesos y hacer del conocimiento de la persona aspirante los criterios a partir de los cuales será seleccionada para formar parte de las instituciones públicas del Estado.

37. Existencia de reglamentos y/o manuales para prevenir y sancionar prácticas de intimidación y maltrato al personal, según sexo

Cierto es que en las últimas décadas han comenzado a observarse avances sustanciales en materia de clima laboral y erradicación de actos que violen los derechos de las y los trabajadores en el país y en el Estado de San Luis Potosí. Sin embargo, para que dichas políticas transiten de las leyes y reglamentos hacia acciones concretas es necesario el conocimiento de todo el funcionariado al respecto.

Cuadro No. 27. Existencia de reglamentos y/o manuales para prevenir y sancionar prácticas de intimidación y maltrato al personal según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,615	51,501	42.5	57.5	100.0
Sí	6,501	6,536	13,037	12.6	12.7	25.3
No	5,228	8,757	13,985	10.2	17.0	27.2
Lo desconoce	10,158	14,322	24,480	19.7	27.8	47.5

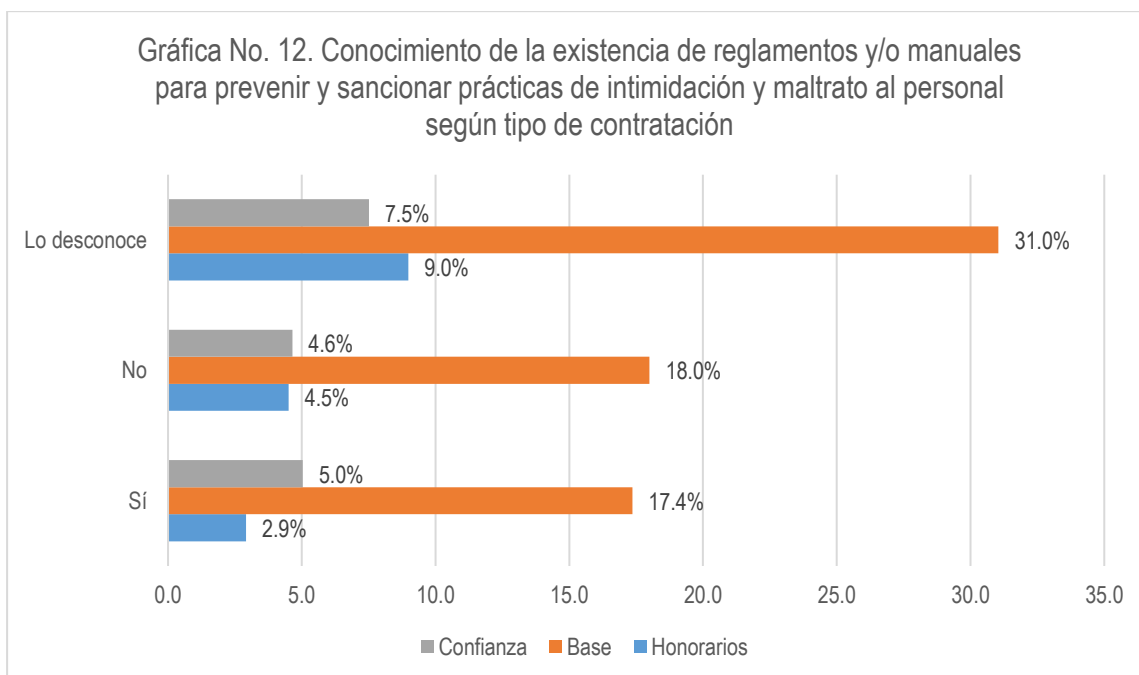
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Este análisis demostró que existe un severo desconocimiento sobre la existencia de reglamentos y/o manuales para prevenir y sancionar las prácticas de intimidación y maltrato al personal. Igual de importante es observar que más de una cuarta parte de las personas encuestadas afirma la inexistencia de estos reglamentos y/o manuales, lo cual pone en estado de indefensión a las y los trabajadores, siendo las mujeres las que en mayor medida refieren esto.

Es absolutamente prioritario crear mecanismos institucionalizados a través de leyes y reglamentos que garanticen y salvaguarden la integridad de todas las personas adscritas a las dependencias del gobierno estatal. Es también necesario generar mecanismos a partir de los cuales las trabajadoras y trabajadores conozcan sus derechos, y las sanciones existentes para quienes los violenten, así como el conocimiento del proceso a partir del cual se pueden hacer efectivos dichos lineamientos. Estas cifras plantean grandes retos para la administración pública del Estado en materia de cultura institucional: generación de leyes, manuales de procedimientos y su difusión efectiva.

38. Existencia de reglamentos y/o manuales para prevenir y sancionar prácticas de intimidación y maltrato al personal según tipo de contratación

Aquí observamos que casi la mitad de las y los trabajadores de base (que también son quienes más años trabajan dentro de las dependencias del gobierno estatal), desconocen la existencia de manuales y/o reglamentos que prevengan y sancionen prácticas de intimidación o maltrato. Lo cual deja al descubierto las deficiencias de los medios a partir de los cuales se difunde esta información de primera importancia para la cultura institucional.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

A pesar de que las trabajadoras y trabajadores de base se mantienen durante años y décadas en el servicio público, no parecen contar con insumos e incentivos necesarios para conocer los reglamentos que deben regular la convivencia dentro de sus centros de trabajo. Al igual que lo mencionado en el apartado anterior, en estas ausencias se descubre uno de los grandes temas pendientes y prioritarios para el accionar de las instituciones públicas de la entidad.

39. Conocimiento de despido por embarazo o presión para renunciar al regresar de la licencia de maternidad

La discriminación laboral por embarazo o licencia de maternidad es una práctica poco recurrente en los centros de trabajo de la administración pública en San Luis Potosí pues 64.2% de las y los trabajadores encuestados refirieron que estos actos no han ocurrido. Sin embargo, 5.6% de las mujeres y 1.7% de los hombres, discrepan y señalan que esta discriminación sí ha sucedido.

Cuadro No. 28. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Sí	379	1,659	2,039	0.7	3.2	4.0
No	14,844	18,254	33,098	28.8	35.4	64.2
Lo desconoce	6,636	9,727	16,363	12.9	18.9	31.7
No contestado	27	26	53	0.1	0.0	0.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Por tipo de contrato, esta situación es percibida en mayor proporción por el personal de honorarios (7.1%) en comparación con el personal de base o de confianza con proporciones de 3.5% y 2.9%, respectivamente. Por otro lado, el personal de confianza tiene la mayor proporción de personas funcionarias que señalaron que en su lugar de trabajo no se ha despedido a alguna mujer por embarazo ni se le ha orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad (69.5%).

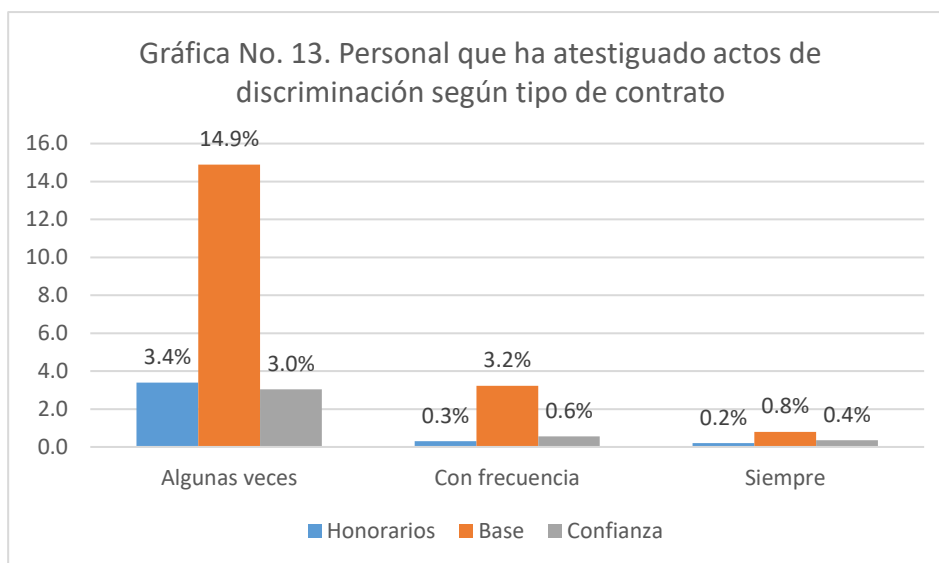
40. Actos discriminatorios por ser mujer u hombre, edad, apariencia o discapacidad

La discriminación en los espacios de trabajo tiene diferentes expresiones, por esa razón, la encuesta indagó si el personal ha atestiguado actos discriminatorios por sexo, edad, apariencia o discapacidad, entre otros. Los resultados revelaron que 26.7% de las mujeres y hombres de las dependencias potosinas han sido testigos de discriminación por esos motivos. Destaca que la proporción de mujeres que han presenciado estos actos es 1.4 veces la de los hombres (30.5% en comparación con 21.8%) y que la proporción del personal de base que ha sido testigo de estos actos es alrededor de cinco puntos porcentuales mayor a la del personal de honorarios y confianza (28.5% en contraste con 23.8% y 23%).

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 29. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad entre otros según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Nunca	17,092	20,577	37,669	33.2	39.9	73.1
Algunas veces	3,873	7,123	10,996	7.5	13.8	21.3
Con frecuencia	786	1,328	2,113	1.5	2.6	4.1
Siempre	108	587	696	0.2	1.1	1.3
No contestado	27	51	78	0.1	0.1	0.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

41. Existencia de un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales

Con el objetivo de identificar otras expresiones de la discriminación, el cuestionario preguntó sobre la existencia de un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales. La mitad del personal respondió que el ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y las preferencias sexuales, es una constante en el trabajo. Sin embargo, 33.6% del personal opina que nunca (14.9%) o solo algunas veces (18.7%) existe un ambiente de respeto, mientras que 15.5% considera que el ambiente de respeto y no discriminación es frecuente. Seis de cada diez personas, que opinan que nunca o solo algunas veces el ambiente es de respeto y no discriminación, son mujeres.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 30. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Nunca	3,088	4,595	7,683	6.0	8.9	14.9
Algunas veces	3,413	6,204	9,617	6.6	12.0	18.7
Con frecuencia	2,763	5,234	7,997	5.4	10.2	15.5
Siempre	12,595	13,531	26,126	24.4	26.2	50.7
No contestado	27	102	129	0.1	0.2	0.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Por tipo de contratación, se observa que el personal de base concentra 35.9% del personal que opina que nunca o solo algunas veces existe un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales, seguido del personal de honorarios con 30.8% y del personal de confianza con 27.2%.

II.4.4. Acoso laboral y hostigamiento sexual

42. Conocimiento de situaciones de violencia

Cerca de 80% del personal de la administración pública del Estado de San Luis Potosí declaró que no había visto o tenido conocimiento de situaciones de violencia contra compañeros o compañeras y que tampoco habían vivido personalmente una situación de este tipo. En cambio, 21.8% respondió que sí habían visto, tenido conocimiento o vivido situaciones de violencia en sus lugares de trabajo.

Entre el personal que sí ha visto, tenido conocimiento o vivido situaciones de violencia, el porcentaje de las mujeres es 2.3 veces el porcentaje de hombres: 15.1% de las mujeres en comparación con 6.7% de los hombres. Este resultado apunta, por un lado, a que los hombres han normalizado violencias en el trabajo y por el otro, que las mujeres están más expuestas a vivir o tener conocimiento de situaciones de violencia que probablemente viven otras compañeras.

Cuadro No. 31. Ha visto o tiene conocimiento de situaciones de violencia contra usted (persona entrevistada) o sus compañeros(as) según grupos de edad						
Grupos de edad	Menos de 20	20-34	35-49	50-64	65 y más	Total
Porcentajes						
Total	1.1	27.2	48.5	21.5	1.8	100.0
Sí	0.5	4.8	11.7	4.7	0.2	21.8
No	0.6	16.4	25.6	12.4	1.4	56.4
Lo desconoce	0.0	5.9	11.2	4.4	0.3	21.8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Por grupo de edad, los resultados revelan que 53.7% del personal que respondió afirmativamente, tiene entre 35 y 49 años. Asimismo, se observa que conforme aumenta la edad, disminuye el número de personas que respondieron afirmativamente, pues las personas de 50 años y más, representaron 22.5% de este grupo.

43. Principales víctimas de los actos de violencia

De acuerdo con el personal que ha visto o tenido conocimiento de situaciones de violencia contra sus compañeros(as) o que han vivido la experiencia, tanto hombres como mujeres son las principales víctimas de los actos de violencia (9.8%). La segunda respuesta con mayor porcentaje de menciones señaló que las mujeres han sido las principales víctimas (9.3%). Las respuestas que señalaron a los hombres como las principales víctimas, son un sexto de las respuestas que señalaron a ambos sexos y a las mujeres (1.6%). Dicho de otro modo, 47.2% de las personas con conocimiento de situaciones de violencia en el centro de trabajo, identifica a ambos sexos como las principales víctimas, 45.1% a las mujeres y solo 7.5% a los hombres.

Cuadro No. 32. Principales víctimas de actos de violencia según sexo							
Quiénes han sido las principales víctimas de los actos de violencia que usted ha presenciado	Situaciones de violencia contra usted o sus compañeros (as)	Absolutos			Porcentaje		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Hombres	Total	813	230	1,042	1.6	0.4	2.0
	Sí	650	153	803	1.3	0.3	1.6
	No	81	51	132	0.2	0.1	0.3
	Lo desconoce	81	26	107	0.2	0.0	0.2
Mujeres	Total	1,219	6,408	7,627	2.4	12.4	14.8
	Sí	704	4,110	4,815	1.4	8.0	9.3
	No	352	1,608	1,961	0.7	3.1	3.8
	Lo desconoce	163	664	826	0.3	1.3	1.6
Ambos sexos	Total	3,278	4,136	7,413	6.4	8.0	14.4
	Sí	1,950	3,089	5,039	3.8	6.0	9.8
	No	623	460	1,083	1.2	0.9	2.1
	Lo desconoce	704	587	1,291	1.4	1.1	2.5
No ha presenciado actos de violencia	Total	16,577	18,892	35,469	32.2	36.6	68.8
	Sí	135	434	569	0.3	0.8	1.1
	No	13,002	12,816	25,818	25.2	24.9	50.1
	Lo desconoce	3,440	5,566	9,006	6.7	10.8	17.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

44. Existencia de mecanismos de detección de acoso u hostigamiento sexual dentro de la institución

La existencia de mecanismos de detección de acoso u hostigamiento sexual es más reducido que el de reglamentos y/o manuales para prevenir y sancionar prácticas de intimidación y maltrato al personal, pues solo 13% del personal los conoce (5.9% son hombres y 7.1% son mujeres).

El desconocimiento de mecanismos de detección de acoso u hostigamiento sexual es mayor entre las mujeres que entre los hombres. El 87.7% de las mujeres respondió que no existen estos mecanismos o desconoce si existen, en comparación con 86% de los hombres.

Cuadro No. 33. Existencia de mecanismos de detección de acoso u hostigamiento sexual dentro de la institución según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Sí	3,061	3,651	6,712	5.9	7.1	13.0
No	8,153	11,948	20,101	15.8	23.2	39.0
Lo desconoce	10,672	14,042	24,714	20.7	27.3	48.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

45. Conocimiento de casos de acoso u hostigamiento sexual en la institución

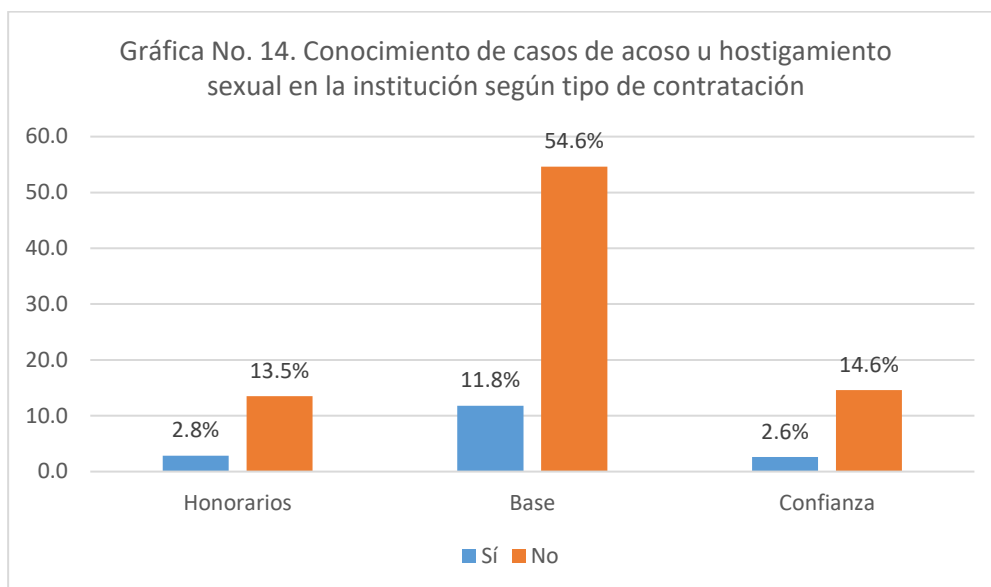
Dos de cada diez personas de la administración pública estatal, declararon que en su centro de trabajo existen casos de acoso u hostigamiento sexual. Esta situación es identificada principalmente por las mujeres, pues entre el personal que tiene conocimiento de este tipo de casos, 65.2% son mujeres y 34.8% son hombres.

Cuadro No. 34. Conocimiento de casos de acoso u hostigamiento sexual en la institución según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,859	29,640	51,500	42.4	57.6	100.0
Sí	3,088	5,795	8,883	6.0	11.3	17.2
No	18,771	23,845	42,616	36.4	46.3	82.8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

El personal de base es quien más reporta tener conocimiento de casos de acoso u hostigamiento sexual. Así lo manifestó el 17.8% de personal con este tipo de contrato. Aunque en menor proporción, también es importante el personal de honorarios y de confianza que sabe de la existencia de acoso u hostigamiento sexual, cuyos valores se ubican en 17.3 y 15.2 por ciento, respectivamente.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

46. Ha recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales

En los centros de trabajo de la administración pública potosina, 26.6% del personal ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales. Los resultados de la encuesta muestran que las mujeres son el principal blanco del hostigamiento sexual pues siete de cada diez personas hostigadas son mujeres y tres son hombres. La ocurrencia de ese tipo de actos no debe ser tolerada en ninguna dependencia pública, y la situación se hace especialmente grave si se considera que 2.5% de las potosinas que laboran en la administración pública, refirieron que estas formas de hostigamiento sexual ocurren con frecuencia o todo el tiempo.

Cuadro No. 35. Comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Nunca	17,525	20,296	37,822	34.0	39.4	73.4
Algunas veces	3,711	8,016	11,727	7.2	15.6	22.7
Con frecuencia	379	1,098	1,477	0.7	2.1	2.9
Siempre	271	230	501	0.5	0.4	1.0
No contestado	0	26	26	0.0	0.0	0.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

El personal de base es el que más enfrenta hostigamiento o acoso sexual pues 27.2% declaró haber vivido esta situación algunas veces o frecuentemente, mientras que esta misma intensidad, fue declarada por 22.5% del personal de honorarios y por 22.3% del personal de confianza. Si bien es reducido el porcentaje de personal que declaró que los actos de hostigamiento ocurren todo el tiempo en su centro de trabajo (alrededor de 1%), este se concentra en el personal de base.

47. Proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual

El cuestionario revela que 7.7% del personal de la administración pública de San Luis Potosí ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual. Este tipo de propuestas indeseadas, son recibidas por mujeres el doble de veces que las recibidas por los hombres.

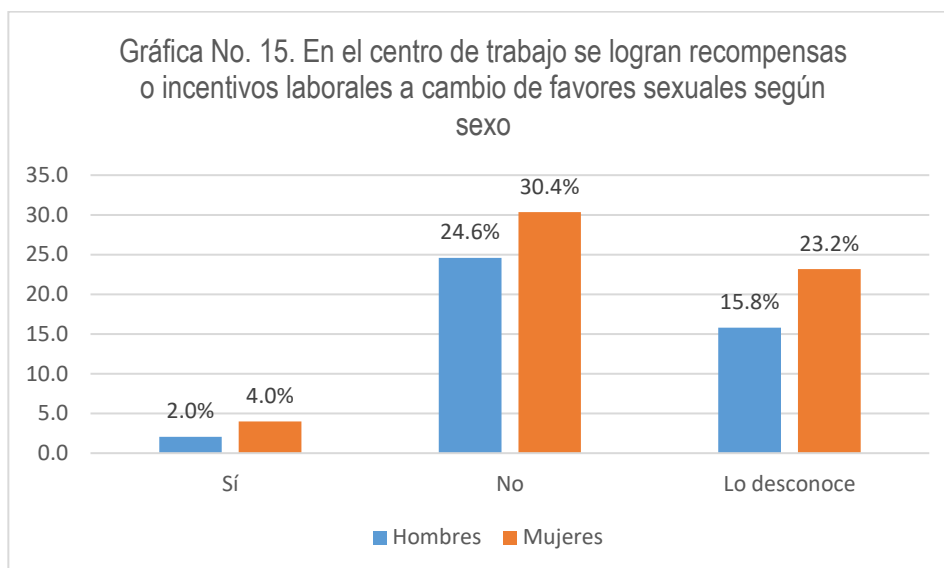
Cuadro No. 36. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Sí	1,165	2,783	3,948	2.3	5.4	7.7
No	20,722	26,858	47,579	40.2	52.1	92.3
No contestado	0	26	26	0.0	0.0	0.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Por tipo de contrato, se observa como en otras preguntas del cuestionario relativas al hostigamiento o acoso sexual, que el personal de base es el que más ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual con 66.2%. En segundo lugar, se ubica el personal de honorarios con 17.9% y en tercer lugar, el personal de confianza con 15.9%.

48. En el centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales

Otorgar recompensas o incentivar laboralmente al personal, tiene efectos positivos a nivel individual, pero también en el conjunto de la dependencia y debe estar regulado. Se esperaría que estos beneficios no estuvieran condicionados por algún requisito irracional o fuera del ámbito laboral. Sin embargo, 6.0% del personal de la administración pública estatal declaró que, en su centro de trabajo, los incentivos laborales se logran a través de favores sexuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Esta situación genera un ambiente de trabajo tóxico en general y vulnera especialmente, el derecho de las mujeres a un trabajo digno. Las respuestas a esta pregunta del cuestionario, revelan que el porcentaje de mujeres que percibe estas solicitudes, duplica al de hombres. Siete de cada diez personas que identifican que las recompensas y los incentivos se condicionan a favores sexuales, forman parte del personal de base; dos de cada diez forman parte del personal de confianza y una, es personal contratado por honorarios.

49. Conocimiento de la autoridad con quien se puede denunciar casos de acoso u hostigamiento sexual o laboral

Llama la atención que 62.7% del personal declaró que, en alguna medida, sabe a qué autoridad acudir para denunciar acoso u hostigamiento sexual o laboral en su lugar de trabajo. Dentro de este grupo, 39.3% afirma que siempre sabría a qué autoridad dirigirse, 16.5% especifica que sabría algunas veces y 7% respondió que lo sabría con frecuencia.

Sería deseable que, en los centros de trabajo, el personal no fuera acosado ni hostigado sexual o laboralmente, pero reconociendo que estos hechos ocurren, es necesario que todo el personal tenga conocimiento de la autoridad a la que debe dirigirse para hacer la denuncia pertinente. No obstante, las cifras muestran que 23.4% del personal no tiene mucha claridad en el tema, pues respondieron que sabrían qué hacer algunas veces o con frecuencia. Dentro de este grupo, las respuestas de las mujeres revelan que ellas tienen menos claridad que los hombres respecto a qué autoridad dirigirse para denunciar acoso u hostigamiento.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 37. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Nunca	7,530	11,386	18,917	14.6	22.1	36.7
Algunas veces	3,250	5,234	8,484	6.3	10.2	16.5
Con frecuencia	1,598	1,991	3,589	3.1	3.9	7.0
Siempre	9,426	10,825	20,251	18.3	21.0	39.3
No contestado	81	230	311	0.2	0.4	0.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

En este rubro, se enfrenta el reto de hacer de conocimiento del personal la existencia de autoridades con quienes pueden denunciar casos de acoso u hostigamiento sexual o laboral, ya que 36.7% del personal no sabe a qué autoridad acudir. Por tipo de contrato, el personal de confianza es el que tiene la mayor proporción de personal que siempre sabría a qué autoridad acudir para denunciar (45.2%), en contraste, el personal de honorarios es el que tiene mayor desconocimiento de la autoridad a la que podría acudir pues 40.1% respondió que nunca sabría a dónde ir. En este rubro, el personal de base se encuentra dividido entre el conocimiento total o nulo: 38.2% siempre sabría a dónde acudir, pero 37.2%, nunca sabría a dónde ir.

50. Conocimiento de protocolos o procedimientos específicos para sancionar el acoso y hostigamiento sexual

El cuestionario de cultura institucional exploró si el personal tiene conocimiento de protocolos o procedimientos para sancionar el acoso u hostigamiento sexual. Este saber es importante para que se transmita un mensaje de no impunidad a los acosadores. Sin embargo, solo 31.6% del personal, dijo conocer la existencia de estos protocolos o procedimientos.

Cuadro No. 38. Sabe si existen protocolos o procedimientos específicos para sancionar el acoso u hostigamiento sexual, según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,832	29,615	51,447	42.4	57.6	100.0
Sí	7,666	8,578	16,244	14.9	16.7	31.6
No	14,167	21,037	35,203	27.5	40.9	68.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Las respuestas obtenidas revelan que la proporción de mujeres que no tiene conocimiento de protocolos o procedimientos para sancionar el acoso u hostigamiento sexual es 6.1 puntos más alta que la de los hombres (64.9 y 71%, respectivamente). De esta manera, aunque las mujeres son los principales blancos

del acoso u hostigamiento, son las menos informadas respecto a los protocolos o procedimientos de los que podrían echar mano para su defensa.

51. Quiénes viven las situaciones de acoso sexual con mayor frecuencia

Mujeres y hombres que laboran en la administración pública estatal de San Luis Potosí, coinciden en que las mujeres son acosadas sexualmente con mayor frecuencia que los hombres, pues 68.8% del personal respondió en ese sentido. Las mujeres opinan que son ellas quienes viven situaciones de acoso sexual en mayor proporción que los hombres (72.8% de las primeras en comparación con 63.4% de los segundos). Alrededor de un tercio del personal opina que no hay diferencias por sexo entre las personas que son acosadas sexualmente, ya que hombres y mujeres están igualmente expuestos.

Cuadro No. 39. Opinión sobre quién vive las situaciones de acoso sexual con mayor frecuencia según sexo						
Quién es víctima de acoso sexual	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,832	29,615	51,447	42.4	57.6	100.0
Hombres	244	102	346	0.5	0.2	0.7
Mujeres	13,841	21,547	35,389	26.9	41.9	68.8
Ambos sexos	7,747	7,965	15,712	15.1	15.5	30.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Por tipo de contrato, el personal de honorarios, base y confianza coinciden en que son las mujeres quienes son acosadas sexualmente con mayor frecuencia que los hombres. Así lo consideraron siete de cada diez personas de cada tipo de contrato.

Cuadro No. 40. Opinión sobre quién vive las situaciones de acoso sexual con mayor frecuencia según tipo de contrato								
	Absolutos				Porcentaje			
	Honorarios	Base	Confianza	Total	Honorarios	Base	Confianza	Total
Total	8,447	34,145	8,855	51,447	16.4	66.4	17.2	100.0
Hombres	81	238	27	346	0.2	0.5	0.1	0.7
Mujeres	6,177	23,349	5,863	35,389	12.0	45.4	11.4	68.8
Ambos sexos	2,189	10,558	2,965	15,712	4.3	20.5	5.8	30.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

52. Conocimientos de casos de acoso moral (psicológico)¹³

De acuerdo con el 24.1% del personal entrevistado, en sus lugares de trabajo han ocurrido casos de acoso moral. El porcentaje de mujeres que opina que existen casos de acoso moral duplica al porcentaje de hombres (16.5% en comparación con 7.6%). La identificación del acoso moral, también llamado acoso psicológico es una práctica que está amparada en la cultura institucional de los lugares de trabajo, el aceptarla implica aceptación del acoso y por ende que la práctica pueda institucionalizarse.

Cuadro No. 41. Conocimientos de casos de acoso moral (psicológico) según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Sí	3,928	8,501	12,429	7.6	16.5	24.1
No	17,959	21,139	39,098	34.9	41.0	75.9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

53. Existencia de un Comité de Cultura Institucional o de Igualdad y No Discriminación en las dependencias del Gobierno del Estado de San Luis Potosí

Solo dos de cada diez personas de la administración pública potosina afirmaron saber que en su centro de trabajo existe un Comité de Cultura Institucional o de Igualdad y No Discriminación. La encuesta reveló también que 38.5% del personal respondió que no existe tal Comité y 41.1% desconoce si existe o no.

Cuadro No. 42. En su centro de trabajo existe un Comité de Cultura Institucional o de Igualdad y No Discriminación según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Sí	4,551	5,974	10,525	8.8	11.6	20.4
No	7,801	12,050	19,851	15.1	23.4	38.5
Lo desconoce	9,535	11,642	21,176	18.5	22.6	41.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

¹³ Una de las formas más lesivas a la dignidad del trabajador y de su integridad física y psíquica es la constituida por el denominado acoso moral o mobbing. Éste puede ser visto desde una perspectiva psicológica, pero también desde otras, como la sociológica. Sus efectos inciden directamente sobre la personalidad y la salud mental del trabajador. El principal efecto pernicioso del acoso moral es la destrucción de la personalidad del trabajador, lo cual le causa enfermedades como la depresión, estrés post-traumático, ansiedad, entre otras. Es también importante considerar la cultura organizacional, que a fin de cuentas justifica el por qué en determinadas organizaciones esos perfiles actúan impunemente y en otras no. Arciniega, Rosa Silvia El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales Psicología Iberoamericana, vol. 17, núm. 2, julio-diciembre, 2009, pp. 13-23 Universidad Iberoamericana, Ciudad de México Distrito Federal, México.

Desde la perspectiva del tipo de contrato, destaca que 53.3% del personal de honorarios desconoce si existe este tipo de Comité y que 40.7% del personal de confianza respondió que en su centro de trabajo no existe el Comité. Entre el personal de base, 39.9% dice que en su lugar de trabajo no existe un Comité de Cultura Institucional o de Igualdad y No Discriminación, mientras que 39.4% dijo desconocer si existe o no.

54. Existencia del Código de Ética y/o conducta

El servicio brindado por el funcionariado debe guiarse por “principios, valores y criterios de conducta que deberán ser observados y cumplidos”¹⁴, es decir, el desempeño del personal de las dependencias públicas potosinas debe apegarse al Código de Ética y Conducta. El conocimiento de este es la primera condición para su aplicación, y por esta razón, el cuestionario indagó al respecto.

Cuadro No. 43. En su centro de trabajo existe un Código de Ética y/o Conducta según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Sí	13,950	16,339	30,289	27.1	31.7	58.8
No	2,682	3,753	6,435	5.2	7.3	12.5
Lo desconoce	5,228	9,523	14,750	10.1	18.5	28.6
No contestado	27	51	78	0.1	0.1	0.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Dado el carácter del Código, se esperaría que todo el personal lo conociera para poder aplicarlo. Sin embargo, únicamente 58.8% del personal de la administración pública del Estado, refirió conocer la existencia del instrumento en cuestión. Aunado a lo anterior, 12.5% dijo que el Código no existe y 28.6%, señaló que desconoce su existencia. Si bien, los resultados por sexo apuntan a que más de la mitad de los hombres y las mujeres saben del Código, destaca que, entre las mujeres, es mayor la proporción de aquellas que desconocen la existencia de este (32.1%) en contraste con la proporción de hombres (23.9%).

Entre el personal de confianza, se observa la mayor proporción de personas que declararon saber de la existencia de un Código de Ética y/o Conducta (72.4%), seguido del personal de base (56.5%). Entre las personas contratadas por honorarios, se observa la mayor proporción de personal que respondió que el Código no existe o que desconoce su existencia (46%), esta proporción es similar entre el personal de base (43.4%).

¹⁴ Decreto Administrativo mediante el cual se expide el Código de Conducta para los servidores públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Año XCIX, Tomo II, San Luis Potosí, martes 12 de enero de 2016, edición extraordinaria. Disponible en: <http://www.uicslp.edu.mx/documentos/general/CodigoDeConducta.pdf>

II.4.5. Conocimiento del personal sobre políticas y leyes para la igualdad en el Estado de San Luis Potosí

55. Opinión sobre los avances en políticas de igualdad en el Estado de San Luis Potosí

De acuerdo con el 46% del personal que respondió la encuesta de 2017, las políticas de igualdad han avanzado en San Luis Potosí. Las respuestas muestran que, en los hombres, la percepción de este logro se ha incrementado en comparación con el ejercicio de 2010 pues pasó de 47% a 53.2%. En cambio, entre las mujeres no se observan cambios: en 2017, el porcentaje de funcionarias que respondió afirmativamente se ubicó en 40.7% y siete años atrás, en 41%. Los resultados de la encuesta reciente también revelan que 25.9% de los hombres y 29.7% de las mujeres desconocen si la política de igualdad ha avanzado. Cabe mencionar que, en el cuestionario de 2010, 33% de los primeros y 32.5% de las segundas, señalaron desconocer los avances.

Cuadro No. 44. Consideración de avances en políticas de igualdad en el Estado de San Luis Potosí según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Sí	11,647	12,076	23,723	22.6	23.4	46.0
No	4,578	8,757	13,334	8.9	17.0	25.9
Lo desconoce	5,661	8,808	14,469	11.0	17.1	28.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

El personal de confianza presenta la mayor proporción de servidoras públicas potosinas que considera que las políticas de igualdad han avanzado (54.8%), en ese sentido, le siguen el personal por honorarios (45.3%) y, en tercer lugar, el personal de base (44%). A su vez, el personal por honorarios concentra la mayor proporción de personal que opina que no habido avances. Además, las personas de base y las contratadas por honorarios, muestran las proporciones más altas de personal que desconoce si ha habido avances en la materia (29.4% y 27.4%, respectivamente).

56. Existencia en su centro de trabajo, de campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación

Uno de los hallazgos de la encuesta es que las campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación deben fortalecerse en las dependencias públicas de San Luis Potosí, pues poco menos de un tercio del personal, refirió que ese tipo de campañas se implementan en sus lugares de trabajo. Además, de acuerdo con 40.3% de las y los servidores públicos, en las dependencias no se realizan campañas internas que promuevan la igualdad laboral y la no discriminación.

Cuadro No. 45. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación según sexo

	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Sí	7,964	8,119	16,082	15.4	15.7	31.2
No	8,045	12,739	20,784	15.6	24.7	40.3
Lo desconoce	5,878	8,706	14,584	11.4	16.9	28.3
No contestado	0	102	102	0.0	0.2	0.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

El 42.9% de las mujeres manifestó que no existen campañas internas para promover la igualdad, en contraste, 36.8% de los hombres dio la misma respuesta. La presencia de campañas de difusión es más observada por hombres en un 36.4%, quienes afirmaron que en su centro de trabajo sí se llevan a cabo estas campañas de difusión, en comparación con 27.4% de las mujeres.

Al realizar un análisis por tipo de contrato, la mayor proporción de trabajadoras y trabajadores que respondió que las campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación no existen, corresponde al personal de base (41.9%), en segundo lugar, se encuentra el personal de confianza (38%) y en tercero, el de honorarios (36.1%). Destaca que el personal de confianza concentra la mayor proporción de personas al servicio público que identifica que en su dependencia existen este tipo de campañas (36.2%). En el personal de honorarios se ubica la mayor proporción de aquellos que desconocen si estas campañas existen (30.9%).

57. Conocimiento de los principales instrumentos jurídicos en materia de igualdad implementados en el Estado de San Luis Potosí

Para profundizar en el conocimiento que las servidoras y servidores públicos tienen en materia de igualdad, el cuestionario indagó sobre cinco instrumentos normativos estatales. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, que es conocida por 51.3% del personal de la administración pública y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí por 37.2%. De esta manera, la Ley de Acceso y la Ley para la Igualdad estatales son las dos normatividades más conocidas entre las y los funcionarios.

El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí, es el tercer instrumento normativo más conocido por el personal de la administración pública estatal (25.6%). Los programas sexenales todavía son poco conocidos entre el funcionariado, pues en cuarto y quinto lugar se ubican el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021 y el Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado 2016-2021 con 21.1% y 20.5%, respectivamente.

Cuadro No. 46. Conocimiento de los principales instrumentos jurídicos en materia de igualdad implementados en el Estado de San Luis Potosí según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí	9,372	17,080	26,452	18.2	33.1	51.3
Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí	8,857	10,289	19,146	17.2	20.0	37.2
Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado 2016-2021	4,388	6,153	10,541	8.5	11.9	20.5
Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021	5,147	5,744	10,891	10.0	11.1	21.1
Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí	6,826	6,383	13,208	13.2	12.4	25.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Los resultados por sexo revelan que la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es conocida en mayor proporción por las mujeres (57.6%) que por los hombres (42.8%). Estas cifras apuntan a que el conocimiento de la Ley de Acceso por parte del funcionariado se ha incrementado pues en la encuesta de 2010, 36% de las mujeres y 39.1% de los hombres, dijeron conocer este instrumento. En cuanto a la Ley para la Igualdad, la proporción de mujeres que sabe de ella pasó de 29% en 2010 a 34.7% en 2017. Las cifras reflejan también que, durante los últimos siete años, los servidores públicos, han incrementado su conocimiento de la Ley para la Igualdad pues de 34% en 2010, alcanzó 40.5% en 2017.

El Programa de Cultura Institucional es conocido en mayor proporción por los hombres que por las mujeres de la administración pública estatal (31.2% en comparación con 21.5%). Asimismo, la proporción de hombres que conoce el Programa para la Igualdad es mayor que la de mujeres (23.5% en contraste con 19.4%).

Por tipo de contrato, el conocimiento de cada instrumento tiene un comportamiento similar al conocimiento por sexo. La mitad del personal por honorarios, de base y de confianza, conoce la Ley de Acceso (52.7%, 51.4% y 49.7% respectivamente). La proporción de personal de honorarios que conoce la Ley para la Igualdad (41%) y el Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (21.7%), es mayor que entre el personal de base y de confianza. El Programa para la Igualdad es conocido en mayor proporción por el personal de honorarios y de confianza (23.4% cada uno), en comparación con el personal de base. El personal de confianza, presenta la mayor proporción de funcionariado que conoce el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral.

58. Capacitación en temas relacionados con la perspectiva de igualdad de género

Una de cada tres personas de la administración pública potosina se ha capacitado en perspectiva de igualdad de género. Los resultados por sexo demuestran que, durante los últimos años, el porcentaje de hombres y mujeres que han asistido a este tipo de capacitaciones se incrementó alrededor de diez puntos porcentuales. En 2010, 25.7% de las mujeres de la administración pública participó en cursos y/o talleres sobre perspectiva de género, pero en 2017, este porcentaje se elevó a 34.7%. En cuanto al incremento de asistencia de los hombres, el porcentaje se desplazó de 20.5% a 31.6%. Este resultado sugiere que la capacitación en perspectiva de igualdad de género del funcionariado constituye un área de oportunidad que el gobierno estatal debe aprovechar, mejorar y profesionalizar.

Cuadro No. 47. Se ha capacitado en temas relacionados con la perspectiva de igualdad de género según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,640	51,527	42.5	57.5	100.0
Sí	6,907	10,289	17,196	13.4	20.0	33.4
No	14,952	19,352	34,304	29.0	37.6	66.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Por tipo de contrato, la proporción de personal que ha asistido a cursos y/o talleres sobre perspectiva de género es homogénea y se ubica alrededor del 30%: 34.5% el personal de base, 33.3% el personal de confianza y 29.1% en el caso del personal contratado por honorarios. En comparación con el cuestionario de 2010, se observa mayor capacitación especialmente del personal de honorarios que en dicho año fue de 14% y del personal de base (20%). La proporción de personal de confianza no ha variado mucho desde 2010, pues en ese año se ubicó en 32%. Destaca que, mientras en 2010, el personal de confianza era el tipo de personal que más asistía a estos cursos especializados, en 2017, el personal de base es ahora el que más se ha capacitado en perspectiva de género.

59. Tipo de capacitación en género recibida

La capacitación en género forma parte del fortalecimiento de la cultura institucional, por esta razón, el cuestionario exploró el tipo de capacitación que ha recibido el personal de la administración pública potosina. En este sentido, los resultados muestran a todo el personal que ha recibido alguna capacitación en el tema, señalando los grados de profundidad diferenciados. Cerca de la mitad del personal ha sido capacitado a través de pláticas o conferencias y 27.6% ha asistido a talleres o cursos. La capacitación formal a largo plazo y sujeta a la entrega de un diploma con valor curricular, la recibió el 6.6% y solo 2.5%, ha asistido a seminarios, estamos hablando de una población de casi 5,000 servidoras y servidores públicos.

Cuadro No. 48. Qué tipo de capacitación en género ha recibido según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Plática o conferencia	10,699	14,169	24,869	20.8	27.5	48.2
Taller o curso	5,986	8,221	14,207	11.6	15.9	27.6
Diplomado	1,273	2,145	3,418	2.5	4.2	6.6
Seminario	758	511	1,269	1.5	1.0	2.5
Otro	7,747	10,033	17,780	15.0	19.5	34.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

El tipo de capacitación según sexo muestra que la participación de hombres y mujeres es muy similar cuando se trata de pláticas o conferencias (48.9% y 47.8%, respectivamente) y de talleres o cursos (27.4% y 27.7%). La capacitación a través de diplomados y seminarios sí muestra diferencias por sexo. La proporción de mujeres supera a la de hombres en el caso de diplomados (7.2% en comparación con 5.8%), mientras que la proporción de hombres en seminarios es mayor a la de mujeres por 1.8 puntos.

Por tipo de contrato, se observa que el personal de confianza tiene la mayor proporción en pláticas o conferencias en comparación con el personal de honorarios y el de base. En talleres o cursos, el personal de base tiene mayor participación (29.6%) que los otros tipos de contrato. Si bien la capacitación a través de diplomados es reducida, destaca que la proporción de personal por honorarios, de base y de confianza es muy similar (6.8%, 6.36% y 6.5%, cada uno). En seminarios, destaca la participación del personal de confianza (3.6%) y del personal por honorarios (3.5%), en cambio la participación del personal de base es muy reducida (1.9%).

60. Interés en capacitarse o seguir capacitándose en temas relacionados con la perspectiva de igualdad de género

De acuerdo con los resultados de la encuesta sobre cultura institucional, 78.1% del personal de la administración pública estatal está interesado en capacitarse o seguir capacitándose en género e igualdad de género y temas relacionados. Las mujeres manifestaron mayor interés que los hombres pues 82.4% de ellas respondieron afirmativamente en comparación con 72.2% de los hombres. Estos resultados muestran que, en comparación con el ejercicio de 2010, el interés de los hombres en capacitarse en género aumentó, pero el de las mujeres disminuyó 3.3 puntos porcentuales, pues en ese año, el porcentaje de hombres interesados fue de 68.1% y de mujeres se ubicó en 85.7%.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Cuadro No. 49. Interés en capacitarse o seguir capacitándose en temas relacionados con la perspectiva de igualdad de género según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,832	29,666	51,498	42.4	57.6	100.0
Sí	15,765	24,432	40,197	30.6	47.4	78.1
No	6,067	5,234	11,301	11.8	10.2	21.9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Las respuestas por tipo de contrato muestran una distribución similar a las respuestas por sexo en relación con el interés en capacitarse o seguir capacitándose en perspectiva de igualdad de género: 79.7% del personal de honorarios, 77.7% del personal de base y 77.9% del personal de confianza respondieron en ese sentido.

61. Temas en los que hay interés en capacitarse

Conocer los temas de interés para capacitación permite aproximarse a las necesidades de los servidores y servidoras públicas de San Luis Potosí y al mismo tiempo, contar con insumos para la provisión de una oferta de capacitación adecuada. En esta pregunta, las y los servidores públicos pueden marcar más de una opción, resultado la información como se presenta en el siguiente cuadro.

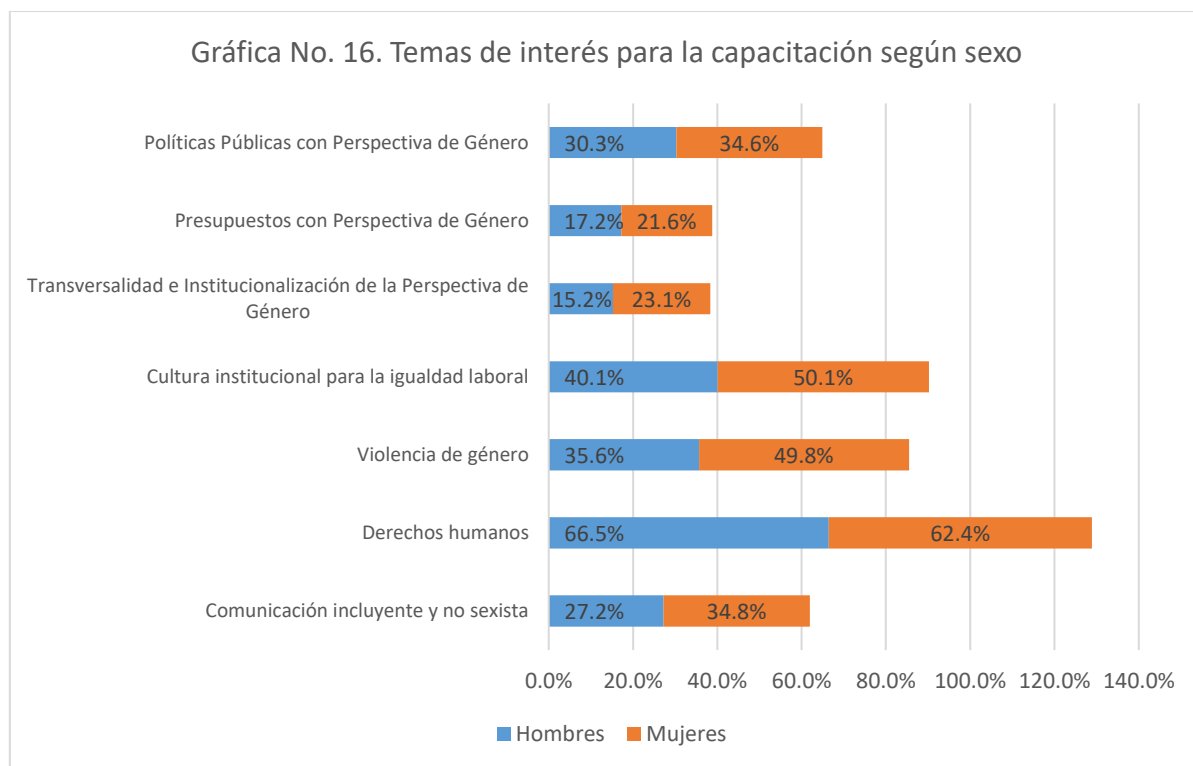
Cuadro 50. Temas de interés para capacitación según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,886	29,666	51,552	42.5	57.5	100.0
Comunicación incluyente y no sexista	5,959	10,314	16,273	11.6	20.0	31.6
Derechos humanos	14,546	18,509	33,055	28.2	35.9	64.1
Violencia de género	7,801	14,782	22,583	15.1	28.7	43.8
Cultura institucional para la igualdad laboral	8,776	14,858	23,635	17.0	28.8	45.8
Transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género	3,332	6,868	10,199	6.5	13.3	19.8
Presupuestos con perspectiva de género	3,765	6,408	10,173	7.3	12.4	19.7
Políticas públicas con perspectiva de género	6,636	10,263	16,899	12.9	19.9	32.8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Nota: Los porcentajes no suman 100% porque las respuestas son múltiples.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

La capacitación en derechos humanos fue la más mencionada entre el funcionariado del Gobierno del Estado, pues de acuerdo con los resultados de la encuesta, 64.1% del personal está interesado en el tema. El segundo y tercer lugar lo ocuparon los temas de cultura institucional para la igualdad laboral (45.8%) y violencia de género (43.8%). Las políticas públicas con perspectiva de género (32.8%) y comunicación incluyente y no sexista (31.6%), aunque con menor número de menciones, también son temas que al funcionariado le interesan para capacitarse. Dos temas captaron el interés de sólo 20% del personal: transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género y presupuestos con perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

En cuanto a los temas de interés para las capacitaciones según tipo de contrato, la encuesta revela que, en el tema de derechos humanos, la mayor proporción corresponde al personal de honorarios (71.9%). En el tema de cultura institucional, el personal de base mostró mayor interés que el personal de confianza y por honorarios (46.4% en comparación con 45.7% y 43.8%, respectivamente). En violencia de género, tercer tema de interés según los resultados de la encuesta, el personal por honorarios mostró mayor interés que el personal de base y de confianza (46.9% en comparación con 44.3% y 38.8%, respectivamente).

62. Opinión sobre la utilidad de los cursos y/o talleres recibidos

La opinión del personal sobre los cursos y/o talleres son un indicador de que los recursos destinados a los mismos han sido bien invertidos. Para 87.8% de las servidoras y servidores públicos de San Luis Potosí, los cursos y/o talleres han sido útiles para su desempeño laboral. Diferenciando las respuestas por sexo, se aprecia que la percepción de la utilidad de las capacitaciones es mayor entre las mujeres que entre los hombres (88.8% en comparación con 86.5%).

Cuadro No. 51. Utilidad de los cursos y/o talleres recibidos según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	13,354	18,356	31,710	42.1	57.9	100.0
Sí	11,539	16,288	27,827	36.4	51.4	87.8
No	1,815	2,068	3,883	5.7	6.5	12.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Por tipo de contrato, se observa también que nueve de cada diez personas servidoras públicas están de acuerdo en que los cursos y/o talleres recibidos han sido de utilidad. Esta percepción es mayor entre el personal de honorarios (89.8%) en comparación con el personal de confianza (87.9%) y el de base (87.3%).

II.4.6. Percepción del impacto de las actividades de las servidoras y servidores públicos en las políticas públicas

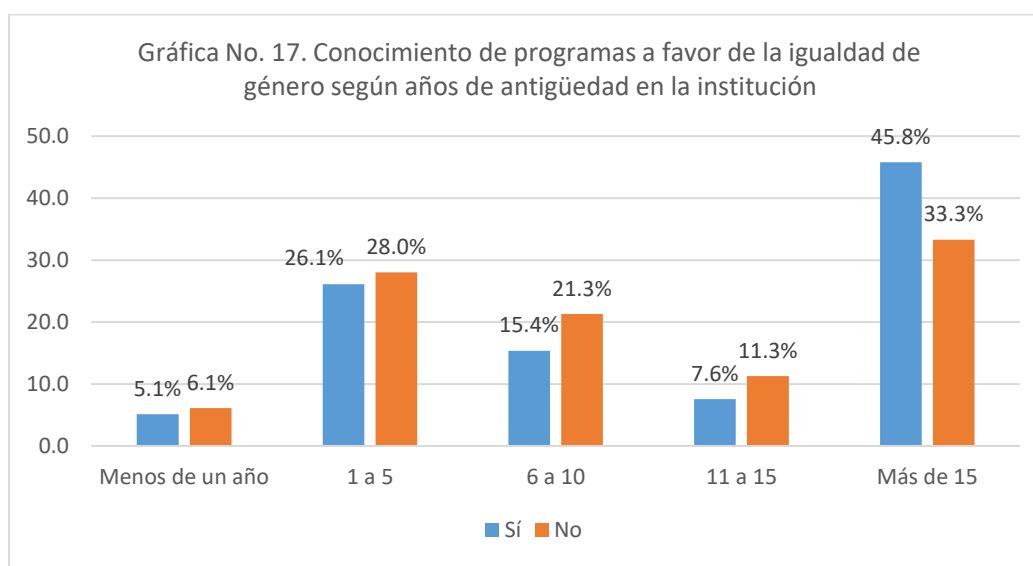
63. Conocimiento de programas a favor de la igualdad de género para la población

Los resultados de la encuesta sobre cultura institucional revelaron que ocho de cada diez personas de la administración pública estatal de San Luis Potosí, no tienen conocimiento de los programas a favor de la igualdad de género que se realizan desde las dependencias públicas donde laboran. El conocimiento de los programas dirigidos a la población entre las mujeres es menor al de los hombres (17.5% en comparación con 21%, respectivamente).

Cuadro No. 52. Conocimiento de programas a favor de la igualdad de género para la población según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,751	29,640	51,391	42.3	57.7	100.0
Sí	4,578	5,183	9,760	8.9	10.1	19.0
No	17,173	24,458	41,631	33.4	47.6	81.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Entre el personal que afirmó saber de la existencia de los programas a favor de la igualdad de género, se observa que el mayor porcentaje se concentra en el personal con más de 15 años de antigüedad en la administración pública y es equivalente a 45.8%. No obstante, también se observa participación importante entre el personal que tiene de uno a cinco años de antigüedad (26.1%). Estos resultados apuntan a que el conocimiento de programas a favor de la igualdad de género no tiene una relación directamente proporcional con mayor antigüedad laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

64. Conocimiento de la implementación de los programas a favor de la igualdad de género para la población

Como se mostró en el cuadro 52, solo 19% del personal tiene conocimiento de los programas a favor de la igualdad de género. A las personas que dijeron saber de la existencia de este tipo de programas, se les preguntó también si tenían conocimiento de su implementación. Al respecto, los resultados de la encuesta revelaron que de este 19%, únicamente el 48.7% del personal sabe de la existencia de programas a favor de la igualdad de género y tiene conocimiento de su implementación.

Cuadro No. 53. Conocimiento de la implementación de los programas a favor de la igualdad de género según sexo						
	Absolutos			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	4,578	5,183	9,760	46.9	53.1	100.0
Sí	2,275	2,476	4,752	23.3	25.4	48.7
No	2,302	2,681	4,983	23.6	27.5	51.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Por tipo de contrato, destaca que la mayor proporción de personal que sabe de la implementación de los programas en cuestión pertenece al personal por honorarios (51.1%), seguidos del personal de base (49.8%). En cambio, entre el personal de confianza se encuentra la mayor proporción de funcionariado que, aunque sabe de la existencia de los programas a favor de la igualdad de género, no sabe si éstos se implementan.

65. Opinión sobre el trabajo que realiza la institución en beneficio de la población

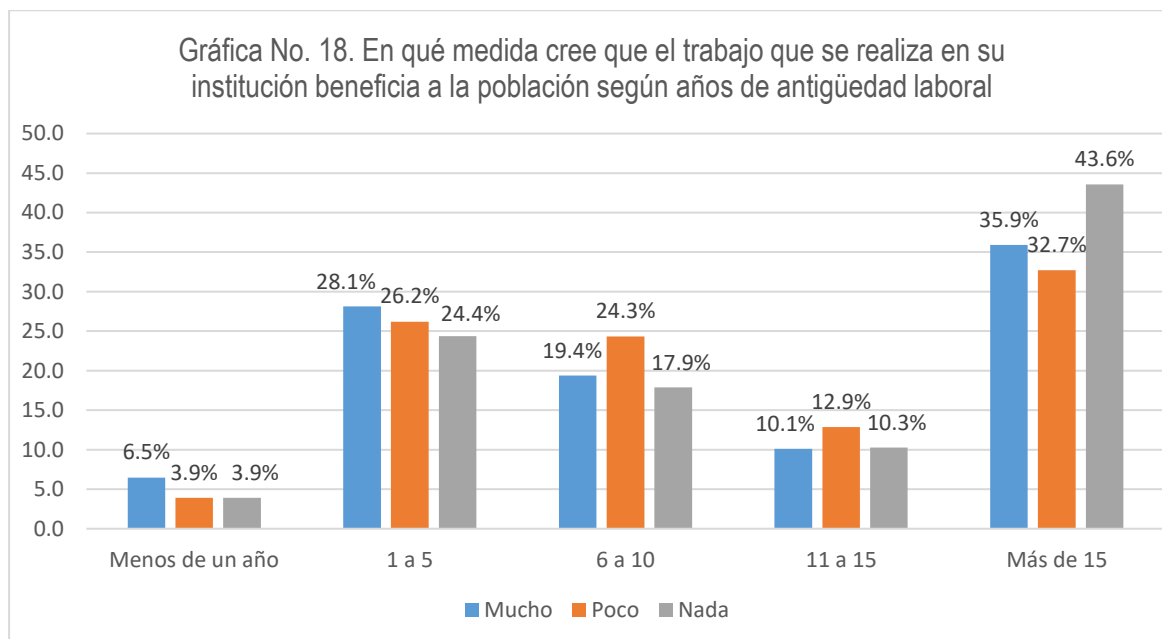
El personal de la administración pública estatal está convencido de que el trabajo que se realiza en las instituciones de las que forma parte, beneficia mucho a la población potosina. Así lo consideró 80.5% del funcionariado estatal encuestado. Sin embargo, 4% considera que el trabajo hecho en las dependencias públicas no beneficia a la población. Aunque el porcentaje que piensa así es bajo, llama la atención pues no es coherente con el sentido del trabajo mismo del funcionariado.

Cuadro No. 54. En qué medida cree que el trabajo que se realiza en su institución beneficia a la población según sexo						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,859	29,589	51,448	42.5	57.5	100.0
Mucho	18,257	23,156	41,412	35.5	45.0	80.5
Poco	2,844	5,157	8,001	5.5	10.0	15.6
Nada	758	1,277	2,035	1.5	2.5	4.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Los hombres tienen una valoración más positiva del impacto del trabajo de las instituciones en la población que las mujeres. De acuerdo con los resultados de la encuesta, 83.5% de los hombres considera que el trabajo gubernamental beneficia mucho a la población de San Luis Potosí, en cambio, con esta valoración coinciden solo 78.3% de las mujeres. Asimismo, 17.4% de las funcionarias opina que el trabajo de las instituciones contribuye poco al beneficio de la población, esta posición es compartida por 13% de los funcionarios.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

El grupo de personas que considera que la población se beneficia mucho del trabajo institucional, está integrado mayoritariamente por funcionariado con más de 15 años de antigüedad (35.9%) y por personal que tiene de uno a cinco años de antigüedad (28.1%). La opinión del personal con más de 15 años en la institución también concentra la mayor proporción de personal que considera que el trabajo de la institución no beneficia a la población potosina.

66. Conocimiento del presupuesto para disminuir las brechas de género

La asignación de presupuesto específicamente destinado a la reducción de las brechas de género es un indicador del compromiso del gobierno con el avance de la igualdad de género. El cuestionario indagó si el personal de las dependencias públicas de San Luis Potosí tiene conocimiento de la asignación de presupuesto para este fin dentro de sus respectivas instituciones.

Las respuestas de las personas encuestadas mostraron que sólo 11.9% del personal tiene conocimiento de la existencia de presupuesto para reducir las brechas de género. Por sexo, se observa que el reducido

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

conocimiento del personal es más marcado en el caso de las mujeres pues sólo 11% de ellas sabe de la existencia de recursos asignados para este fin, en comparación con 13.1% de los hombres.

Cuadro No. 55. Sabe si en su institución hay presupuesto para disminuir las brechas de género						
	Absolutos			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	21,859	29,615	51,474	42.5	57.5	100.0
Sí	2,871	3,268	6,139	5.6	6.3	11.9
No	18,988	26,347	45,335	36.9	51.2	88.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de las Dependencias Estatales en San Luis Potosí, 2017.

III. Aproximación cualitativa

III.1. El sentido del conversatorio

El *Conversatorio* constituye un recurso metodológico clave en este diagnóstico. Es un espacio que parte de las experiencias personales, se discuten y se deducen puntos en común entre el funcionariado participante. Ahí se identifican significados y sentimientos compartidos frente a lo que fue trabajado a través de la encuesta. Dicho acercamiento tiene además el propósito de que las personas participantes se sensibilicen entre sí respecto de las problemáticas que les aquejan y la forma en las que se pueden generar propuestas de mejora. En el *conversatorio* suelen ponerse de manifiesto percepciones y actitudes compartidas donde se retroalimentan entre sí la dificultad para cambiar las perspectivas y estructuras al interior de las instituciones, por un lado, y los obstáculos que se deben trabajar para lograr una efectiva implementación de mejoras en materia de género, igualdad sustantiva y no discriminación al interior de las mismas, por otro lado.

El análisis de los resultados de los diversos *conversatorios* realizados tiene como objetivo servir de marco referencial para una lectura más compleja de los resultados cuantitativos obtenidos a través de la encuesta en línea. Permite pues comprender esos contextos del funcionariado que contribuyen a la conformación de un imaginario social sobre lo que significa habitar estas instituciones públicas, caracterizadas por una cultura institucional que históricamente no había incluido entre sus orientaciones fundamentales y sus políticas la perspectiva de género y, mucho menos, trabajar para que estas tengan una incidencia determinante en la transformación institucional y de las personas que las integran. De ahí su importancia y su necesidad en este diagnóstico.

El eje articulador de este trabajo participativo giró en torno a las experiencias de las y los participantes con relación a cuatro temas: clima laboral, corresponsabilidad, acoso laboral y hostigamiento sexual, y la calidad e impacto de las acciones institucionales realizadas hasta el momento en sus dependencias de adscripción en materia de igualdad sustantiva, género y no discriminación. Como estrategia pedagógica se buscó apelar a la percepción y experiencia de quienes participaron, poniendo énfasis en las diversas situaciones que enfrentan con relación a los cuatro temas centrales del *conversatorio*.

Guía temática

Dado que se trata de un ejercicio dialógico, la guía temática que orienta la moderación del mismo es acotada, precisa, pero con preguntas abiertas que favorezcan la puesta en común de diversas visiones de los temas previstos. A continuación se presentan las preguntas que estructuraron el conversatorio:

- I. ¿Cuáles han sido las ventajas y desventajas del desarrollo e implementación de políticas y normatividad institucional en materia de género, igualdad sustantiva y no discriminación, en la cultura institucional de sus dependencias?
- II. ¿Las acciones institucionales implementadas están contribuyendo a una mayor corresponsabilidad y conciliación entre su vida familiar, profesional y laboral?
- III. ¿Esas acciones han favoreciendo la eficiencia y eficacia de las dependencias en las que laboran?

- IV. ¿Cómo perciben y conciben el problema del hostigamiento sexual y el acoso sexual en sus dependencias? ¿Qué tan efectivas han sido las acciones implementadas para su prevención, atención, sanción y erradicación?
- V. ¿Cuál es su percepción y experiencias con los comités y enlaces de género en sus dependencias? ¿Consideran que han logrado incluir nuevas directrices en los procesos de selección, formación/profesionalización y promoción del personal?

Datos generales de participación

- Conversatorios realizados: seis.
- Duración de sesiones: 2 horas y 30 minutos.
- Total de participantes: 85 personas, de las cuales el 73% fueron mujeres y el 27% fueron hombres.
- Lugares de realización: Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí y el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

III.2. Análisis y resultados

La documentación y análisis de resultados que a continuación se presenta está organizada –en mucho– a partir de la guía temática utilizada y rescata lo más significativo de lo expresado en los conversatorios. Se incluye a lo largo de cada tema trabajado, un apunte sintético de las diversas unidades mínimas de sentido que sobre el tema en turno fueron expresando las personas participantes. Asimismo, se echa mano de algunos extractos de lo comentado en las sesiones para ilustrar esas unidades. Se omiten los nombres de quienes expresaron las ideas expuestas en los *conversatorios*, no sólo para conservar el anonimato que todo ejercicio cualitativo suele demandar, sino también para lograr una lectura mucho más concentrada en aquello que se dice y lo que ello expresa sobre el entorno diagnosticado.

- ***Desarrollo e implementación de políticas y normatividad institucional en materia de género, igualdad sustantiva y no discriminación***

Comprender el proceso de instauración de políticas públicas en materia de género para el Estado de San Luis Potosí, implica reconocer dos documentos clave, como ya se ha dicho: el *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021*¹⁵ y el *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021*¹⁶, ambos documentos publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado durante el año de 2017. La importancia de estos documentos reside en que son ya un avance sustantivo del diseño de plataformas programáticas institucionales que plantean la definición de problemas por atender, objetivos de atención a dichos problemas, así como estrategias y líneas de acción que deben ser consideradas por las propias

¹⁵ Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021, Gobierno del Estado de San Luis Potosí, 2017, consultado en <http://imes.gob.mx/2017/06/28/disponible-el-programa-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-la-pagina-electronica-del-imes/>

¹⁶ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021, Gobierno del Estado de San Luis Potosí, 2017, consultado en <http://imes.gob.mx/2017/07/20/programa-de-cultura-institucional-para-la-igualdad-laboral-entre-mujeres-y-hombres-de-san-luis-potosi-2016-2021/>

instituciones públicas del Estado de San Luis Potosí para hacer de la transversalidad de género un principio clave de toda acción pública.

El primero de estos documentos fija las acciones a emprender para garantizar procesos de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación “en las políticas públicas del Estado de San Luis Potosí, a través de la coordinación institucional entre los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como con los gobiernos municipales y los Órganos Constitucionalmente Autónomos”¹⁷. El segundo está focalizado en las acciones de “transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y la igualdad sustantiva en la Administración Pública del Estado”¹⁸, a partir de tres ejes: clima laboral, corresponsabilidad y combate al acoso y hostigamientos sexual. Con estos dos ordenamientos, el Estado cuenta con una directriz con objetivos comunes, acciones concretas y mediciones sobre perspectiva de género. Estos programas fueron publicados en el primer semestre del presente año y si bien, son bastante recientes, uno de los objetivos de los *conversatorios* implicaba saber la percepción (positiva o negativa) que el funcionariado tiene respecto a la implementación de las acciones previstas por dichos instrumentos de política pública.

Un primer dato que arrojaron los *conversatorios* fue un notable desconocimiento sobre la existencia y contenidos de dichos programas, posiblemente su reciente expedición y la falta de canales adecuados de comunicación y difusión ha contribuido a ello. Esto se refirió de manera reiterada en los diversos *conversatorios* realizados:

*“Hace falta divulgación, a veces interés por parte de los trabajadores, porque si bien los lineamientos ya están publicados, hace falta una estrategia de comunicación que permita que esa información pueda llegar a los trabajadores. Hace falta conocer la normatividad, que se baje y que se conozca, hace falta más difusión. Si al tema de Oficialía Mayor le pegamos el tema de finanzas donde el presupuesto para el comité de género o las unidades de género o para algo relativo a ello es de cero pesos con cero centavos, pues claro que nada funciona”.*¹⁹

*“Yo no la conozco [sobre los programas de igualdad y de cultura institucional] bueno, si la he escuchado, pero así de que me digan a, b, c, d, pues la verdad, no”.*²⁰

El problema que trae consigo el evidente desconocimiento de estas políticas públicas e institucionales es que mantiene al funcionariado distante de la necesaria comprensión sobre los beneficios que pueden traer para su desempeño laboral y para sus condiciones de bienestar que también deben prevalecer en el espacio cotidiano de trabajo. Aunado a que, al no conocer los lineamientos estratégicos que ahí se estipulan, las posibilidades de involucramiento en nuevas acciones, procedimientos y mecanismos que favorezcan la igualdad sustantiva y la no discriminación se ven limitadas para el funcionariado. Ello promueve justamente lo contrario de lo que estos programas buscan, el que las servidoras y servidores

¹⁷ Op.cit. Programa para la Igualdad, p. 45.

¹⁸ Op.cit. Programa de Cultura Institucional, p.16.

¹⁹ Testimonio extraído del 2do conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

²⁰ Testimonio extraído del 1er conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

públicos sean agentes activos de las urgentes transformaciones que el quehacer público demanda hoy, condenándoles a ser más bien entes pasivos frente a las adversas condiciones que con recurrencia suelen enfrentar, mermando sus propias capacidades profesionales y laborales y por ende, los beneficios que su labor puede traer a la propia ciudadanía.

Como segundo reto de las políticas públicas para la igualdad y la no discriminación en el Estado de San Luis Potosí, se observa que las acciones previstas no cuentan con un marco normativo claro en el que se establezcan las atribuciones y responsabilidades del funcionariado para la consecución de las mismas. Así lo expresan las personas participantes.²¹

“El programa en muchos lados depende de la voluntad y del compromiso de quien tenga esa responsabilidad. Si a mí me interesa el tema pues le echo ganas, pero no hay presupuesto y menos instrucciones claras donde se le diga al compañero: ¿qué vas a hacer?, vas a hacer una campaña de difusión, ¿qué necesitas? No hay lineamientos en ese sentido. Se necesita más estructura institucional”.²²

El hecho de que no haya una normatividad donde se estipulen nuevos procedimientos, mecanismos y fórmulas para el impulso de las acciones previstas en la política pública, contribuye a que esta quede como un documento más del entramado jurídico y programático y que quede relegada en términos de su implementación en cada dependencia pública a voluntades individuales, más que a una responsabilidad intrínseca del servicio público.

Una de las más importantes iniciativas que estipula el Programa de Cultura Institucional es precisamente la creación de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral y, cuando es el caso, de Unidades para la Igualdad de Género. Ciertamente en muchas de las dependencias estatales la creación de estos Comités ha ido avanzando. Sin embargo, al no haberse dado la debida comunicación, difusión, socialización sobre estos espacios al colectivo de funcionarias y funcionarios y específicamente a aquellas personas que los integran, buena parte de las personas participantes en los *conversatorios* manifestaron varias cosas: a) que no sabían de su existencia y si ya se había instalado en sus dependencias, b) que ya existían pero solo de nombre porque no se habían realizado ni habían sido convocadas/os a ninguna actividad, c) que ya existía pero que quienes los integraban habían sido llamados sin saber a ciencia cierta qué tenían que hacer y sin preguntárseles si tenían interés en formar parte de este espacio para gestionar la transversalidad de género, d) que se trataban solo de un mecanismo que apoya el trabajo del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí y no tanto de un espacio de articulación de los esfuerzos impulsados por las propias dependencias para concretar lo establecido por el propio Programa.

En ese sentido, una de las desventajas de acciones como la creación de Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral o Unidades para la Igualdad de Género, es que demandan de un claro marco

²¹ La normatividad que carece de la introducción en materia de igualdad de género es: Ley de Planeación, Ley del Presupuesto, Presupuesto de Egresos (Incluye el apartado “Sector Mujeres”, con objetivos, estrategias e indicadores. No es anexo), denominación de la Comisión de Género del Congreso Estatal, Comisión de Género Cámara de Diputados (en sus funciones, no alude a presupuestos públicos con perspectiva de género. Fuente: infografía nacional de armonización normativa, Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres, 2016.

²² Testimonio extraído del 1er conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

normativo que no permita que la instalación y desarrollo de los Comités o Unidades dependan íntegramente de la voluntad de cada dependencia, sino que sean parte de un plan de implementación de la transversalidad de género en la administración pública estatal, rompiendo así con esa cultura institucional no formal donde este tipo de acciones se conciben como un trabajo adicional que las dependencias deben hacer, pero que no se conciben como prioritarias y urgentes para mejorar el clima laboral y por ende, para crear condiciones favorables de desarrollo y desempeño para las mujeres y hombres que las integran.

El Instituto de las Mujeres del Estado (IMES), al ser el órgano rector de las políticas públicas de género y principal responsable/impulsor de la transversalidad de género en todas las dependencias, tiene el enorme desafío de plantear la instrumentación de Comités y Unidades, así como de definir, orientar, asesorar y supervisar en el conjunto de responsabilidades, atribuciones, acciones y logros que estos espacios institucionales deben ejercer y alcanzar de acuerdo a los programas existentes.

Aunado a la situación anterior, en los últimos años se ha destinado un considerable presupuesto al desarrollo de capacitaciones cuyo objetivo ha sido fundamentalmente sensibilizar al funcionariado en la perspectiva de género y en la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, estas capacitaciones no parecen haber tenido otro tipo de impacto que no sea el de una inducción a la temática. Esto es, las capacitaciones no han tenido un estrecho diseño vinculado a la instrumentación de nuevas prácticas institucionales, sustentadas en manuales de procedimientos, mecanismos homologados y sistemáticos para atender –por ejemplo- situaciones concretas de ambiente laboral, corresponsabilidad, acoso laboral y hostigamiento sexual, o para generar información que permita contar con un diagnóstico actualizado de las situaciones problemáticas y de los resultados/impactos alcanzados. Asimismo, esta visión de la capacitación debería dar un peso fundamental a la inducción a las políticas públicas vigentes para que el funcionariado comprenda su relevancia y, sobre todo, que se sienta parte de un cambio institucional y de la configuración de una cultura institucional que respeta y promueve los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

- ***Clima laboral y corresponsabilidad***

Según el Programa de Cultura Institucional, la corresponsabilidad es una labor estrechamente ligada con la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. De hecho, este es el segundo eje rector de las acciones a emprender. En cuanto a este eje, no parece haber todavía un gran impacto directo de las acciones estipuladas en los programas referidos y la efectiva armonía entre los tres ámbitos (laboral, familiar, personal) en la que están insertos los servidores y servidoras públicas. A continuación se mencionan diversos factores que contribuyen a ello.

Como ya se ha referido en los resultados de la encuesta, la selección, profesionalización y promoción del personal, pasa por peculiares formas de contratación (base/honorarios) que complican el clima laboral y la corresponsabilidad entre el funcionariado. No obstante, los *conversatorios* indican que también hay una dimensión de género que repercute y marca directrices de facto para formar parte de la administración estatal y la carrera profesional a la que las servidoras y servidores públicos puedan tener acceso.

Una de las prácticas detectadas fue la del embarazo como factor determinante en la contratación de las mujeres en por lo menos una de las dependencias estatales.

“De hecho por eso fue también una ventaja de contratación (no estar casada), fue un plus que vieron en mí, tal vez. Yo creo que por eso fue el comentario de ‘no queremos embarazadas, no queremos casadas y así’. Y bueno, realmente ahorita no digo que este muy feo el empleo afuera [fuera del Gobierno del Estado] pero no es de que te estén esperando, por eso mejor aquí. Sí está fuerte la competencia”.

Lo que este testimonio revela es que la deficiente formulación, el incumplimiento de lineamientos precisos y sistemáticos en la contratación del personal al servicio del Estado permite la arbitraria puesta en marcha de acciones contrarias a los derechos de las personas trabajadoras. El embarazo es percibido por las y los contratantes como una limitante para el servicio profesional y para el desempeño de labores ordinarias y extraordinarias de sus funciones, lo cual va de la mano con las condiciones poco favorables de los tipos de contratación vigentes.

Por otro lado, el estado civil también está a consideración al momento de ser contratada/o, pues esta situación parece obstaculizar la flexibilidad del funcionariado para realizar servicios de tiempo completo y extraordinario, especialmente en el caso de las mujeres. En este sentido, para las personas participantes en los *conversatorios*, no parece haber una percepción clara de cómo las políticas de igualdad pueden ser positivas y contribuir a mejorar su propia carrera profesional en el servicio público.

Este es uno de los temas más abordados a lo largo de los seis *conversatorios* realizados. Es un tema álgido para las funcionarias y funcionarios participantes y que colocan como uno de los más grandes desafíos para una administración pública moderna, profesional guiada por los principios de eficiencia, eficacia, equidad y sostenibilidad. Hay una gran preocupación sobre el tema, especialmente cuando de clima laboral y corresponsabilidad se habla. En los *conversatorios* se identificaron por lo menos 3 tipos diferentes de contratación:

- Empleados/as de base
- Empleados/as por honorarios
- Empleados/as de confianza

Según lo referido por las personas participantes, las trabajadoras y trabajadores de base sindicalizada reciben su salario por parte del gobierno estatal, cuentan con las prestaciones básicas de seguridad social, vivienda, vacaciones, bonos de puntualidad, aguinaldos, incapacidades por enfermedad, accidentes o maternidad y paternidad, AFORE, entre otras. Quienes tienen base descentralizada, reciben su salario de la federación y a pesar de contar con las prestaciones de ley, su salario tiende a ser menor. Como es de esperar, en estos dos casos la contratación es definitiva y crea antigüedad. En el caso de las empleadas y empleados por honorarios la situación difiere, pues ellas y ellos no cuentan con ninguna prestación y son recontratados periódicamente lo que evita que generen antigüedad laboral y con ello tener acceso a prestaciones para el retiro, misma situación sucede con trabajadoras y trabajadores de confianza.

El problema que suscita esta variedad de tipos de contratación es una diferencia sustantiva en los derechos con los que cuenta cada persona trabajadora. Mientras hay quienes tienen asegurado el goce de licencia por el nacimiento de una hija o hijo, por ejemplo, otros se ven privados de este beneficio. Esto

crea un clima laboral ríspido, de descrédito entre los propios colectivos laborales y potencia las posibilidades de conflictos que merman el desempeño individual e institucional. Así lo refirieron en el segundo conversatorio:

“Esta es una situación que crea, entre los compañeros, ciertas molestias y entre broma se dice que somos trabajadores de segunda clase”²³.

“Los de base tienen mil prestaciones, se rigen con un horario, con un calendario, con beneficios diferentes a los de confianza y honorarios y como que se cree que los de honorarios llegan a hacer lo que no hacen los de base. ¿Por qué hay tanta gente de base que no tiene actividades, que no hace nada y tiene el nivel más alto?, ¿y por qué llegan y ellos se van temprano, o nos vamos temprano? y ¿por qué hay gente de honorarios que cubre todas esas necesidades que no están cubiertas con el personal que hay de base? Sin embargo, trabajan más tiempo, ganan muy poquito y también no hay nada que los ampare, porque realmente a veces es muy complicada ese tipo de contratación, se les exige más y no es equilibrado”²⁴.

Las horas extendidas, los salarios bajos, la falta de prestaciones como incapacidades por maternidad, paternidad, enfermedad o accidentes son claras consecuencias de formas de contratación con reglas poco definidas, pero a su vez, impactan directamente en el tiempo y recursos que las personas trabajadoras requieren para atender su vida personal y familiar. Los conversatorios revelaron que hay empleadas y empleados (sin base) que desempeñan labores por la mañana y por la tarde. Algunos otros incluso los fines de semana y fechas vacacionales, esto imposibilita el balance que el eje de corresponsabilidad busca:

“De la convivencia familiar mejor ni hablar. La casa es como un hotel, llegas de madrugada y antes de que se despierte la familia, tú ya estás acá en la oficina. Realmente yo siento que los meses de mi vida los pierdo. Así lo veo, en cuestión de mi familia, por ejemplo, dejo de ver a mis sobrinos y de pronto ya crecieron y ni me enteré. Si no es por el grupo de WhatsApp de familia que tenemos, pues no me entero. Por lo menos por este grupo me voy enterando más o menos cómo están. Te privas totalmente de cualquier actividad que sea ajena al trabajo. Esa relación entre trabajo y familia, personalmente, no existe”²⁵.

En cuanto al cuidado de los hijos e hijas, el tema es similar:

“En mi caso estoy con tiempos muy escasos. Me la vivo aquí en la oficina y no tengo permiso ni de enfermarme. Nos tienen muy castigados a nosotros [los de honorarios]. Normalmente son como nueve y media horas de trabajo, pero cuando hay trabajo son veinticuatro. Nos quedamos a dormir, le amanecemos y así... Sábados, domingos y cualquier día. Yo creo que no existe [corresponsabilidad] porque a pesar de que uno puede conseguir permisos de que “Ah es que mi

²³ Testimonio extraído del 2do conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

²⁴ Ídem.

²⁵ Testimonio extraído del 6to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

niño está enfermo, dame chance” [refiriéndose a negociar con el jefe directo] o de que “mi hijo va a la primaria por favor dame chance”, pues no tiene el tiempo necesario para dedicarse también a ellos [hijos e hijas]. La verdad yo no me quejo, me dan todos los permisos, puedo salir, puedo irme. Pero que fuera algo de manera oficial, pues eso no existe. Los permisos que pedí de guardería cuando estaba mi hijo chiquito, se tardaban más de un mes en llegar, ya había entrado a la guardería y todavía no tenía el permiso. En tiempo de vacaciones de los niños no hay permiso de guardería, a ver cómo le haces. Es cuando más debería servir. No hay permisos y así decía el oficio: “No omito recordarle que este permiso finaliza con el ciclo escolar”. Yo, gracias a Dios, tengo a mi mamá y entonces todo el tiempo ando de “mami, lo siento, te toca todo el día”, pero pues sí hay gente que batalla mucho más. Y te digo, a mi si me dan permisos para salir que a la junta, que a esto o lo otro, sólo un jefe me dijo una vez que no”.²⁶

Lo que muestra este último testimonio es que la corresponsabilidad dentro de las instituciones públicas es algo que, en última instancia, queda a la consideración y disposición de las jefas y jefes inmediatos y no como parte de protocolos establecidos, claros y alineados al Programa de Cultura Institucional. Ello también favorece un clima institucional donde los “privilegios” para algunas/os y para otras/os no, fomenta las rivalidades y el chisme como fórmula para desvirtuar a las personas y poner en tela de juicio sus capacidades para el trabajo.

Por otro lado, estos testimonios también corroboran un dato que ya se observaba con claridad desde el *Diagnóstico de Cultura Institucional* llevado a cabo en el año 2010: sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres el cuidado y atención de las hijas e hijos. Hay que señalar que esta situación no tiene una relación directa con un grupo de edad, sino que se verifica en todas las mujeres por igual, el análisis cualitativo muestra el caso de una trabajadora de más de sesenta años:

“Yo creo que hay cuestiones por grupos de edad en que están las que ya se van, están las que entraron ya grandes y están los jóvenes y el grupo de mujeres en edad reproductiva. Entonces, yo tengo que estar en el grupo de las de más de 60 y yo creo que de todas maneras permea y afecta [el tipo de contratación] de alguna manera la correspondencia entre el trabajo y la vida familiar. Sin embargo, uno de adulto mayor ya está viviendo una vida familiar más plena que te permite estar laborando, que ya tienes nietos, que ya tienes esto, que ya tienes un esposo comprensivo que puede entenderte, que muchas veces si no llego a la casa es que ando al interior del Estado, que muchas veces ando en otro lado. Sin embargo, uno tiene que hacer triple esfuerzo: una por edad, porque ya estás más grande y te cansas más; pero la otra, tienes que cumplir con la cuestión de amistades, de decir llegaste de la Huasteca, pero ya ahorita tienes una cena, con el marido, con la amistad. Sí pero mañana es domingo y tienes que ir a desayunar con los nietos, ah sí, pero hay que ir con el esposo para estar en pareja, en el cine. O sea, es peor de carga que las que tienen niñitos, porque como abuela pues también a veces las hijas son abusivas porque saben que trabajo, que tengo marido, que esto, entonces son poco sensibles a esta situación y me dicen “te llevo a los niños en la tarde porque hoy no vas a ir a trabajar”. Aunque yo trato de verlo desde el lado positivo, sirve que me los dejan”.

²⁶ Ídem.

El anterior testimonio de la trabajadora es paradójico, por un lado, prevalece una jornada laboral intensa, con viajes incluidos, que por la edad la hacen sentirse agotada, pero por otro lado, el trabajo que supone cumplir con sus distintos roles (esposa, madre, abuela) y las actividades que de ellos devienen, como la vida social con el marido o el cuidado de los nietos, suponen también un exceso que dificulta alcanzar los balances necesarios para tener una vida de mayor calidad y exenta de actividades propias de cuidado de otras personas.

Para abordar esta percepción, vale la pena señalar que la eficacia en este documento debe ser entendida como la consecución de las metas planteadas desde un marco de referencia dado²⁷, mientras que la eficiencia tiene que ver con la utilización de recursos en la consecución de dichas metas, es decir, una mayor eficiencia implica lograr las metas con la menor cantidad de recursos posibles. La información obtenida en los *conversatorios* revela la existencia de tres temas importantes en las instituciones para lograr mayor eficacia y eficiencia en su labor.

Las personas participantes observaron reiteradamente que el IMES vive una enorme desventaja para la consecución de los objetivos estipulados por su mandato institucional. Esto es, su carácter de instituto lo ha relegado de un lugar estratégico en lo relativo a la toma de decisiones. Si fuese una secretaría sería parte del gabinete central del Gobierno del Estado. Pero al no ser así, su capacidad de liderazgo (y recursos humanos y materiales) en el proceso de transversalización de las políticas de género se ve disminuido y ello, también repercute en la lentitud de los procesos de cambio institucional y por tanto en los beneficios que los mismos traerían al colectivo de funcionarias y funcionarios que integran las dependencias estatales.

Así pues, la relevancia de sus demandas y la fuerza para insertar los temas de género en la agenda del ejecutivo estatal, parecen depender en buena medida de su posición como órgano decisorio. Esta situación no es menor pues si bien existen lineamientos, estos requieren de una serie de mecanismos, entre los cuales se encuentra el peso institucional para el cabildeo de las decisiones, la puesta en marcha de acciones concretas y la consecución de los objetivos de transversalización de la perspectiva de género, con el menor número de recursos posibles. Así lo muestran los siguientes testimonios.

*“Ha sido un proceso complicado la labor del IMES en la transversalización de las políticas de género. En otros estados los institutos de las mujeres se han elevado al rango de Secretaría de Estado. En unos casos ha sido para bien y se ha posicionado mejor, pero nosotras, la verdad es que como Instituto no tenemos el mismo peso y por eso también ha sido diferente el trato que se da a estos temas. No somos parte del gabinete, bueno, somos parte del gabinete ampliado, entonces pues desde ahí. No estamos al nivel de una secretaría y eso dificulta nuestra capacidad de incidir”.*²⁸

“El IMES debería ser el gestor para implementar estos Programas, estos Comités, y que tuvieran funcionalidad en todas las dependencias. Yo creo que en gran parte ellos son los encargados de

²⁷ Véase las definiciones proporcionadas por el Diccionario de la Lengua Española de La Real Academia de la Lengua española <http://dle.rae.es/?id=EPVwpUD> y la definición institucional proporcionada por INADEM <https://www.inadem.gob.mx/eficiencia-eficacia-y-productividad-en-una-empresa/>

²⁸ Testimonio extraído del 1er conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

montar tanto los Comités como los protocolos, los seguimientos sancionadores en todo caso... porque si lo dejan a las direcciones, difícilmente podrían tener la mejor manera".²⁹

Lo que dejan claro estos relatos, es que hay una percepción generalizada de que el Instituto de las Mujeres necesita fuerza para fungir como un verdadero órgano rector de las políticas de género en el Estado y para su consecución. Y al mismo tiempo muestran en términos generales las limitaciones que parecen prevalecer en las instituciones estatales para hacer suyas estas políticas y para ser parte de espacios colegiados donde se discutan y documenten procesos de cambio, así como los desafíos y retos que han tenido que asumir para cumplir como Gobierno del Estado con un objetivo de carácter nacional: la igualdad sustantiva y la no discriminación en las instancias de gobierno.

En los *conversatorios* se pudo constatar que los temas de igualdad sustantiva y perspectiva de género aparecen como un tema que concierne principalmente a las mujeres y un tema que no se considera del todo urgente de atender en el marco de la administración pública estatal.

"Como personal de confianza yo sí veo una resistencia en el tema dentro de la dependencia. Al día de hoy, el tema es complicado dentro de la dependencia. Hemos tenido varias capacitaciones en el tema de masculinidades y de sensibilización en el tema. Desde un principio era muy complicado tener esa cercanía con los hombres, pero hemos ido avanzando poco a poco. El ambiente ha sido cordial pero no con mucho interés en el tema, desde los mandos superiores hasta los mandos operativos."³⁰

Las personas participantes señalan con insistencia, especialmente quienes participan en los Comités de Cultura Institucional, que convocar a sus compañeras y compañeros de trabajo no es tarea sencilla. Entre las rutinas laborales, las jornadas extenuantes de trabajo y las inercias institucionales, los temas que ocupan al propio Comité no suelen estar en el espectro de intereses del funcionariado. Esta situación la observan fundamentalmente en dos dimensiones. Por un lado, con sus propias compañeras y compañeros de trabajo, pero al mismo tiempo, con algunos funcionarios de primer nivel que no se involucran en el tema pese a que tienen la máxima responsabilidad en la implementación en sus dependencias de las políticas vigentes en materia de igualdad sustantiva y no discriminación. Esto por supuesto que genera una mayor apatía entre el personal operativo puesto que la carencia de liderazgos para la gestión de cambios institucionales es muy visible para todos y todas.

"Entre el personal de base su problema es que es tanta su estabilidad laboral que llegamos a ser conchudos. Ya no tenemos interés en capacitarnos, ya no tenemos interés en la profesionalización. Pensamos que por el hecho de calentar una silla durante 8 horas diarias ya con eso están cumpliendo con un trabajo. Tenemos funcionarios de primer nivel que son muy participativos, son muy consientes pero también, así mismo, dentro del transcurso de estos años, se ha conocido gente que

²⁹ Testimonio extraído del 4to conversatorio llevado a cabo el 11 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

³⁰ Testimonio extraído del 5to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

definitivamente no les interesa ni siquiera conocer al personal de base. El personal que llega de honorarios generalmente llega con ese nuevo titular. Entonces, se da una frontera inquebrantable”³¹.

Una situación que contribuye a este desinterés tiene que ver con la falta de continuidad en las acciones emprendidas por cada dependencia. A pesar de que hay funcionariado que se mantiene durante muchos años en la dependencia, el tema se difumina o cobra relevancia dependiendo de la administración.

“Hay mucha resistencia. Como en todo cambio de administración hay resistencia y todo cambio provoca eso, pero se supone que todas las personas que ya tienen muchos años aquí saben que esos cambios son naturales, se dan por naturaleza. Todo cambio provoca que las nuevas personas titulares se adapten y vayan definiendo su estilo de dirección. Y por otro lado, el personal pues también nos tardamos en adaptarnos a su nuevo modelo de trabajo administrativo. No hay continuidad por tanto cambio”.³²

Esta cultura que se describe en el anterior testimonio es altamente preocupante. Por un lado, asumir o creer que estos cambios en la administración pública son “por naturaleza”, convence a todo servidor o servidora pública de que ningún esfuerzo de cambio prosperará. Eso inhibe su participación en cualquier iniciativa que desde la institución se emprenda y más en temas con fuertes implicaciones en la vida personal, familiar y laboral como lo es la igualdad de género y la no discriminación. Las resistencias para el cambio por parte de funcionariado son parte del paisaje cotidiano de buena parte de las instituciones de gobierno cuando de implementación de políticas y acciones con perspectiva de género se trata. A casi dos décadas de su promoción en México, aún siguen supeditadas a las administraciones y no logran la sostenibilidad que debería caracterizarlas.

De hecho, la formulación de políticas de transversalidad de género, pero especialmente los procesos de su implementación desde el ámbito de compromisos sexenales, se extinguen con el término de las administraciones. Ello guarda una relación importante con el grado de interés que las servidoras y servidores públicos (altos mandos, mandos medios y operativos) muestran en temas de igualdad y no discriminación. Esta situación fue una de las más reiteradas entre los testimonios de las personas que han visto pasar diferentes administraciones. La perspectiva de género cobra importancia o desaparece de la agenda institucional en la medida en que hay un compromiso por parte del o de la titular de la dependencia.

“En la administración anterior teníamos un Comité, llevábamos las actividades, íbamos a reuniones, les dábamos seguimiento y estuvimos a punto de certificarnos al final de la administración. Fue el cambio de administración lo que imposibilitó esta certificación; llegan nuevos titulares, nuevos directivos y se detiene todo. Se detiene, se quita al Comité, en lo personal en nuestra dependencia sí estamos interesados en el tema, siempre estamos preguntando. En mi dependencia todos nos involucramos. Pero nuestros directivos... El director no creo que no se involucre porque no quiera, sino porque no está informado y no le da interés. Los directores, los niveles altos, cambian la administración y no terminan de entender o no sé qué pasa, o no les interesa, o no sé. Pero el punto

³¹ Ídem.

³² Testimonio extraído del 5to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

*es que, en mi dependencia, teníamos un buen avance y todo se paró; teníamos el Comité de Buen Trato, todo, íbamos con las actividades, todo muy bien, pero cambió la administración y todo se paró, no cambió nada, se frenó”.*³³

*“Viene el sexenio y ¿qué inicia? Es borrón y cuenta nueva. Desafortunadamente no estamos institucionalizados en el tema. No llegamos con esa mentalidad de ser institucionales, llegamos con la mentalidad partidista. Entonces, ‘lo que hizo el gobierno anterior ya no me interesa, borrón y cuenta nueva, tache. Vine ahorita y va a rifar lo que yo haga’. Entonces, ¿qué se tiene que hacer en este sentido? Pues volver a sensibilizar, por eso estamos estancados porque vienen nuevos directivos, mandos superiores y no vienen sensibilizados desde antes y es volver a empezar. Entonces, si desde la cabeza mayor no está sensibilizado, no vamos a poder replicar”.*³⁴

La continuidad es una condición sin la cual no es posible el éxito de cualquier política pública. En la medida en que esto deje de ser pensado como un compromiso partidista, como un tema sexenal y comience a ser planteado como un asunto intrínseco a la administración pública, cualquier esfuerzo realizado seguirá siendo un esfuerzo aislado y supeditado a voluntades individuales. Lo que las personas empleadas por el Gobierno del Estado manifestaron en esta actividad refleja una situación de profunda debilidad institucional ante una transversalización de la perspectiva de género supeditada a los avatares políticos.

- **Acoso laboral y hostigamiento sexual**

Un dato de suma importancia es que en todos los *conversatorios* se registró por lo menos un caso de acoso y hostigamiento sexual en las diferentes dependencias del gobierno. Esto revela que no se trata de una situación aislada, sino que parece ser una práctica recurrente.

También salta a la vista que se ha ejercido tanto por parte de compañeros (acoso) como de mandos superiores hacia personal técnico (hostigamiento). No obstante, no se registró ningún caso en el que la persona agresora fuera una mujer. En todos los casos relatados en los *conversatorios*, el agresor era hombre y la receptora de violencia era mujer. Los grados de violencia fueron desde las miradas lascivas, comentarios agresivos, toqueteos y hasta violaciones.

*“Cuando veo que pasa alguna compañera, veo compañeros que la mirada es lasciva y se ríen entre ellos”.*³⁵

“Creo que la cosa es muy sutil y ahí es cuando es más difícil evidenciar. Yo me acuerdo mucho que subiendo las escaleras me encontré a “x” persona y me saludó y me dio la “repasada”, me pasó la

³³ Testimonio extraído del 4to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

³⁴ Testimonio extraído del 5to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

³⁵ Testimonio extraído del 2do conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del estado de San Luis Potosí.

mano por toda la espalda hasta abajo y entonces si le dije: `sabe qué, hágame el favor de respetarme y es la última vez que lo saludo de mano´. Yo creo que depende de una el hacerse respetar”.³⁶

Si bien, estas narraciones de hechos dejan constancia de esta situación que aqueja a muchas servidoras públicas, también es cierto que ellas indican que una de las prácticas más generalizadas tiene que ver con el acoso laboral, en el cual resulta indistinto el sexo de la víctima y el sexo del generador o generadora de la violencia. Las cargas excesivas de trabajo, las jornadas laborales extendidas, los “castigos” y “congelamientos” son constantes y generalizados.

Este tipo de violencia es ejercida mayormente hacia aquellas personas menores de treinta años, que no cuentan con un contrato de base y que fungen como personal técnico. Esto revela un alto grado de vulnerabilidad fomentado por prácticas de contratación poco claras y con un bajo nivel de responsabilidad social. Aquí el testimonio de una persona que tuvo un incidente de hostigamiento cuando era joven y trabajaba para el Gobierno del Estado.

“Es muy incómodo porque no sabes cómo manejarlo, no sabes qué hacer, estás joven. Yo siento que esto sucede cuando estás más joven porque no sabes con quién dirigirte, no sabes cómo manejarlo. Yo recuerdo que me sentía muy incómoda y tuve que cambiar mi forma de vestir, mi arreglo personal, tuve que modificarlo completamente porque me daba cuenta que luego como que llamaba la atención”.³⁷

Esto revela que la edad es percibida como un condicionante para que exista el acoso y hostigamiento sexual pero más profundo aún resulta observar que ser una mujer joven y con ciertas características estéticas es determinante para la contratación misma dentro de algunas dependencias del gobierno.

“Siempre contratan chicas que son becarias con un perfil estético, podríamos decir, muy atractivo, pero siempre la prioridad de que si no quieren salir con alguien en específico terminan corridas”.³⁸

La cita anterior revela el nivel de sistematicidad que tienen los casos de acoso y hostigamiento sexual en algunas dependencias, donde las funcionarias se perciben en un estado crítico de vulnerabilidad e indefensión ante la ausencia de mecanismos de prevención, detección y protección de este tipo de prácticas, así como ante el desconocimiento e inexistencia de canales institucionales para atender estas situaciones. Esto es, no se observan esfuerzos institucionales para implementar acciones afirmativas y sanciones ejemplares para cualquier persona que violente a otra a través del acoso y hostigamiento sexual.

Uno de los determinantes para que el acoso y hostigamiento sexual sean prácticas reiteradas tiene que ver con la ausencia de políticas para la prevención. Las acciones de sensibilización e información sobre el tema no son suficientes para contener estas conductas que no distinguen entre funcionarias y

³⁶ Ídem.

³⁷ Testimonio extraído del 3er conversatorio llevado a cabo el 11 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

³⁸ Testimonio extraído del 1er conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

funcionarios de alto nivel como personal operativo. En los *conversatorios*, algunas servidoras y servidores públicos mostraron inquietud por conocer la línea divisoria entre las prácticas que forman parte del acoso y hostigamiento y aquellas que no lo son.

*“No quiero que se interprete mal. Para mí es una línea muy delgada, muy compleja porque, voy a poner un ejemplo si me lo permiten, ¿qué pasa si tú le dices a una compañera ‘Oye, usted está muy guapa, se ve muy bien, me da gusto’. ¿Eso sería un hostigamiento? No sé, preguntó, no lo sé. Por eso no quiero que me mal interpreten. Toda la generación de hombres, machos, cuando chuleaban, hermoheaban a sus novias, pues fue un hostigamiento sexual. Por eso me pregunto yo, es donde yo no entiendo y lo considero de gran gravedad. ¿Cuándo tú hostigas a una mujer? Una cosa es que tú le digas y le propongas, eso es muy directo y es agresión. Hay que tener cuidado porque ella lo puede tomar a mal o la forma como se lo digas o la forma como la observas que no le parezca que es un halago sino como lo que es algo agresivo”.*³⁹

*“Mientras no haya una formación, yo siempre he dicho, si la gente no sabe que es acoso, entonces frases como ‘mamacita’ o las miradas lascivas pues terminan por resultar normales. Va pasando y, como se dice vulgarmente, te desvisten con la mirada sin saber que te está acosando u hostigando, depende quién lo realice. Mientras no haya una cultura de prevención en ese sentido, se normaliza algo que no es normal y desde mi punto de vista, mientras no haya ese conocimiento no cambiará nada”.*⁴⁰

La prevención del acoso y hostigamiento sexual implica hacer del conocimiento de las funcionarias y funcionarios aquellas acciones que violentan los derechos. Ante la inexistencia de este tipo de conocimientos y la comprensión de sus consecuencias, se verifican cuando menos dos situaciones: la víctima no se da cuenta de la situación en la que se encuentra ni de las posibles consecuencias de esto. Por otro lado, el generador no se da cuenta que está ejerciendo violencia sobre sus compañeras y naturaliza este tipo de comportamientos. Hay que sancionar y castigar las prácticas de acoso y hostigamiento sexual y fomentar una cultura de prevención que posibilite desarrollar una convivencia y clima laboral sano dentro de las instituciones públicas.

Como ya se dijo, una estrategia determinante es la prevención. Sin embargo, son acciones apremiantes la detección, atención y sanción de estas prácticas. Ello demanda el diseño de cada uno de estos procedimientos, su implementación y el diseño de instrumentos –manuales, protocolos- que den cuenta clara del conjunto de rutas institucionales para un actuar institucional apegado a derecho y que estén homologados en todas las dependencias del Gobierno estatal. Al preguntarle a las y los participantes sobre las acciones en este sentido, salió a la luz el desconocimiento de los canales institucionales para atender estas situaciones. Ello deja abiertas dos posibles respuestas: existe una notable falta de socialización sobre los mecanismos o estos no existen y las personas afectadas se atienden por su cuenta –si es que lo pueden hacer- de manera individual. El siguiente testimonio así lo muestra.

³⁹ Testimonio extraído del 2do conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

⁴⁰ Testimonio extraído del 4to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

“Tuve que decirle a mi jefe inmediato. Le dije ‘oye, está sucediendo esto y no sé qué hacer’ y me dijo ‘es grave, deja le comunico a nuestro jefe’. Y ya me mandaron hablar, me preguntaron que qué había pasado, ya les había contado y me dijeron –como el agresor era sindicalizado- me lo pusieron así como de ‘pues tú dínos, si quieres yo le puedo decir al Gobernador para que lo corra, o sea pero depende de ti. Por ti lo podemos correr’. Yo no lo quiero afectar, simplemente aléjenlo de mí, o sea, díganle algo para que se aleje. Pues nadie, todos los jefes así de ‘¿cómo le harás?, ¿cómo le harás?’ A ver tú [refiriéndose a otro compañero varón] acompaña la para que le diga que ya no la moleste’ pero el otro era nada más mi guardaespaldas. Ya después le pedí que por favor no lo pusieran cerca de mí. Les empezó a dar risa, o sea ya después de ellos asustados, les dio risa y después les valió”.⁴¹

Estas líneas revelan varias situaciones importantes:

- El personal superior de las dependencias no está capacitado para atender este tipo de expresiones violentas.
- No existen protocolos claros para su detección, registro, derivación y atención.
- Hay acciones disuasorias que buscan evitar la denuncia y la sanción correspondiente.
- Se revictimiza a la persona que es objeto de la violencia.

Con este escenario, la víctima se encuentra en una encrucijada. El acosador se mantiene impune y la institución no cuenta con las herramientas para protegerla. Aunado a todo ello, las burlas de sus compañeras y compañeros refuerzan y naturalizan las prácticas y son un agravante. Habría que detenerse en la disuasión pues fue una de las acciones que más apareció en otros relatos y con otros mecanismos.

“Yo me acuerdo que en una ocasión yo sí pasé a Asuntos Internos y resulta que después como que a una le voltean y dicen ‘No, a ver, es que ella no trabaja es bien conflictiva’ y hasta firman testigos de los mismos compañeros, de que no trabajas, de que no acataste una orden. Y entonces a mí fueron y me dijeron ‘No seas mala, retírala [la denuncia] porque lo van a correr [al agresor] su familia, que no sé qué’ y dices: ‘No, no’. Pero luego llega otro mediador, porque te mandan varios”.⁴²

Las represalias y los mecanismos disuasorios aparecen como resultado de la ausencia de mecanismos claros para detectar, atender y sancionar las prácticas de acoso y hostigamiento sexual.

- **Percepción y experiencias con los Comités de Cultura Institucional**

Son una “carga extra de trabajo” dicen las funcionarias y funcionarios. A los conversatorios acudieron, en buena medida, las personas encargadas del Comité de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en su dependencia. Estas personas perciben a las actividades del comité de la siguiente manera:

⁴¹ Testimonio extraído del 6to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

⁴² Testimonio extraído del 3er conversatorio llevado a cabo el 11 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

*“Las personas que están encargadas de hacer los trabajos del Comité y trabajar a la par, de la mano con el Instituto [de las Mujeres], pues a veces les representa una carga adicional. Te tienes que enfrentar con las personas que te dicen ‘Es que en mi manual no están esas actividades y yo me apego a mis actividades y no voy a mover ni un dedo para hacer algo que no está en mis actividades’. Entonces desde ahí es un freno importante”.*⁴³

*“Es muy difícil hacer tus actividades y las actividades del Comité. Yo creo que debería haber alguien que exclusivamente se dedicara a desarrollar el programa, a llevar a cabo las actividades, a llevar a cabo la difusión porque sí es algo que te come mucho tiempo. De hecho estamos en un diplomado acerca de eso. Yo sé de todas estas cosas, lo complicado que es, o sea, de verdad. Ayer salimos a las ocho y media de la noche del diplomado y te preguntan ‘¿y cuánto llevas hecho’ [de su trabajo regular]. [Y ella responde] ‘pues es que estoy haciendo lo de mi área y aparte estoy haciendo lo de acá [Comité]’. Son como muchas cosas”.*⁴⁴

Como se observa con estos testimonios, asistir a talleres, capacitaciones, cumplir con acciones de difusión, entre otras, les resulta un asunto ajeno a su labor, como una actividad extraordinaria y llevada a cabo con el empeño y la voluntad individual de quienes participan, pero sin un involucramiento de todas las personas de la institución. Esto termina por ser sumamente frustrante para aquellas personas que sí le encuentran un sentido y consideran necesario el fortalecimiento del Comité, pero resulta irrelevante para quienes no comparten esa misma idea o para quienes resulta poco relevante involucrarse en otras tareas ajenas a su trabajo. Como quiera que sea, al no atenderse la obligación de crear y darle certeza institucional al Comité de cada dependencia, se desperdicia la oportunidad de avanzar estratégicamente en la implementación de políticas que promuevan la transversalidad de género, la igualdad sustantiva y la no discriminación. En este sentido, es estratégico crear las Unidades para la Igualdad de Género, en la administración pública estatal, como nuevas áreas y que se conformen como parte de la estructura orgánica de las dependencias que tienen como objetivo transversalizar la perspectiva de género, tanto en el ámbito de la cultura institucional (con apoyo del Comité), como en los programas que se instrumentan con la población de la entidad, a fin de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la dependencias y a la población que atienden.

Como ya se dijo páginas arriba, para varias de las personas participantes en los *conversatorios* y que no formaban parte del Comité de Cultura Institucional de sus dependencias, indicaron que no conocían la existencia de este espacio institucional. Algunos otros indicaron que sí tenían conocimiento de su existencia, sin embargo, no sabían qué actividades realizan o nunca han sabido de acciones emprendidas.

*“Yo un Comité, hasta ahorita no sé en el caso de nuestra dependencia, es un tema que no se toca para mí es nulo”.*⁴⁵

⁴³ Testimonio extraído del 2do conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

⁴⁴ Testimonio extraído del 4to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

⁴⁵ Testimonio extraído del 2do conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

*“No, yo no lo conocía. Yo le preguntaba a mi jefa, precisamente ayer, qué hace ese comité, porque quiero saber qué hace. Yo aquí no veo igualdad, no veo esto, no veo lo otro. Entonces me dice ‘no, es que tú como que estás más en lo de género yo creo que te vamos a invitar’. Sí, yo quiero saber qué hace porque quienes lo conforman en mi dependencia no tienen la menor idea de lo que significa esto”.*⁴⁶

A la par de la organización y la clarificación de los procesos de los Comités, es importante generar estrategias de comunicación y visibilización de los mismos como condición necesaria para el involucramiento del funcionariado. Los *conversatorios* han demostrado un enorme vacío en cuanto a la capacidad institucional de hacer visible esta estrategia para introducir la transversalidad de género en las dependencias, lo que posiciona a las y los funcionarios en una posición externa y no se sienten parte de las acciones y estrategias que los Comités de Cultura Institucional promueven. De nueva cuenta, aparece un funcionariado que no está en el orden de las prioridades de quienes dirigen las instituciones de gobierno y al tiempo, instituciones que –al menos desde lo relatado en los *conversatorios*- se muestran muy poco comprometidas con esta misión y obligación del Gobierno del Estado. Luego entonces, un asunto pendiente y no menor, tiene que ver con la socialización y las estrategias de involucramiento con que cuenten las instituciones para el buen desarrollo de los Comités de Cultura Institucional y su institucionalización como espacios que confluyen y coordinan en los esfuerzos institucionales para transversalizar la perspectiva de género y con ello, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

Como ya se observó con antelación en este documento, buena parte de política pública de género en el Estado depende de las voluntades particulares de las y los titulares de las dependencias, ello repercute directamente en las acciones y los alcances de cada Comité. Las acciones de los Comités se paralizan, desaparecen o se replantean en cada cambio de administración, diluyendo con ello la continuidad de las acciones.

*“Hay dependencias, que son las menos, donde sí, el Comité hace muchas cosas y todo. Pero la verdad es que muchas veces es la voluntad de la gente, pues como dicen es un trabajo más por el mismo sueldo. No hay un reconocimiento, por lo menos que hubiera un reconocimiento de los titulares, por eso la gente se ha desanimado mucho porque la gente lo toma como un trabajo adicional y muchas veces es para cumplir con el IMES”.*⁴⁷

“Hace como un año me mandan hablar del administrativo que si iba a una reunión. Llego a la reunión y me dicen ‘firmale, eres la nueva presidenta del Comité’. Yo les dije ‘espérate, cómo que firmale’. Y me respondieron, ‘tú firmale, al cabo que no hay que hacer nada’. Por eso han seguido mandándome a cursos de perspectiva de género y eso. Pero la verdad, así en cuanto a Comité bien formado, no

⁴⁶ Testimonio extraído del 3er conversatorio llevado a cabo el 11 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

⁴⁷ Testimonio extraído del 1er conversatorio llevado a cabo el 10 de octubre de 2017, en las instalaciones de la Casa de la Cultura Jurídica del Estado de San Luis Potosí.

hay. Yo estoy medio capacitada y los demás no. Resulta que el contador, el administrador nunca pueden ir ni involucrarse en este tipo de cosas y las otras personas tampoco, sólo yo”.⁴⁸

Los datos revelan que a pesar de haber puesto en marcha un proyecto para elaborar los lineamientos para la creación de Comités y a pesar de haber planteado las reuniones periódicas de éstos, sus funciones, sus acciones y la medición de sus resultados son asuntos que no se han clarificado, ni siquiera para las propias personas que los integran. En este sentido, existe una necesidad importante de creación de manuales de organización, objetivos y metas claras para cada dependencia y homologadas según lo planteado en el Programa para la Igualdad y el Programa de Cultura Institucional del Estado. Ello también debería ser un factor determinante para la propia instauración e institucionalización de los Comités.

⁴⁸ Testimonio extraído del 6to conversatorio llevado a cabo el 12 de octubre de 2017, en las instalaciones del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

IV. Recomendaciones

✓ Reglamentar y homologar procesos

Crear reglamentos, manuales de procedimiento y otros lineamientos en las instituciones, asegura la permanencia y trascendencia de las acciones de los Comités de Cultura Institucional. Por otro lado, y como ya lo revela lo descrito en este documento, mientras no existan lineamientos que obliguen a las y los funcionarios a tomar parte en las acciones de igualdad sustantiva y perspectiva de género, estas cuestiones se conducirán dentro de las vías de la discrecionalidad y la voluntad individual, quedando fuera la conformación de procesos permanentes.

Las reglas claras y la obligatoriedad de acatarlas es el paso previo y necesario para involucrar a todas y todos los funcionarios en las cuestiones de igualdad laboral y perspectiva de género y como una de las vías para que este tema deje de ser una carga extra a sus labores profesionales o como un asunto “solo de mujeres”, sino que forme parte integral de las labores propias de una funcionaria y un funcionario.

La atención a este tema ya no sólo es deseable sino prioritario pues en la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, emitida el 21 de junio de 2017, en el apartado II, numeral 3 se indica la obligatoriedad de “Establecer un programa único de capacitación, sensibilización, formación y profesionalización en materia de derechos humanos de las mujeres para las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, que prevea un adecuado mecanismo de evaluación de resultados.” (SEGOB, 2017, p.4). Todo ello implica la construcción de reglas claras sobre las atribuciones del Instituto de las Mujeres, así como responsabilidad de las personas al servicio de la administración estatal.

✓ IMES como órgano rector en la política de igualdad

Otra de las situaciones que saltó a la vista fue el relativo peso que el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí tiene para posicionar la perspectiva de género y la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres dentro de los temas importantes de la agenda estatal. Es por ello, que resulta imperante que el IMES logre ocupar espacios de decisión acordes a su mandato institucional como organismo rector de la política pública de género en la entidad. Se recomienda realizar un trabajo con Oficialía Mayor para normar el grado de incidencia que tiene el IMES en la obligatoriedad de que se diseñen, apliquen y evalúen las acciones que realizan los Comités de Cultura Institucional en cada una de las Dependencias del Gobierno del Estado.

Así mismo, se reconoce el trabajo en difundir y posicionar los ordenamientos jurídicos en materia de una vida libre de violencia e igualdad sustantiva en el Estado, de ser posible continuar con esta tarea para que el funcionariado incorpore estos ordenamientos a su tareas cotidianas.

✓ Corresponsabilidad y clima laboral como cuestiones prioritarias

La corresponsabilidad y el clima laboral son situaciones dependientes de cuestiones organizacionales básicas. La situación más notable en este ejercicio tiene que ver con la variedad de tipos de contratación, que ponen a las servidoras y servidores públicos en situaciones laborales diversas. La seguridad social,

la conformación de horarios y responsabilidades adecuadas son determinantes para el mejoramiento de las condiciones laborales de las y los trabajadores. Tomar cartas en este rubro es uno de los grandes temas pendientes y de los retos importantes para la administración pública de la entidad.

✓ **Generar acciones de prevención, procesos para atención, seguimiento y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las dependencias del Estado**

El tema de hostigamiento y acoso sexual es contemplado en la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, en su apartado III, numeral 3, cuando refiere que “se deberán establecer mecanismos de supervisión y sanción a servidores públicos que actúen en violación del orden jurídico aplicable en materia de violencia de género.” (SEGOB, 2017, p.5).

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa de Cultura Institucional del Estado de San Luis Potosí, requieren de la formulación de manuales de procedimiento para cumplir sus objetivos, que establezcan acciones y procesos a partir de los cuales se prevenga, atiendan y sancionen los casos de acoso y hostigamiento sexual.

✓ **Generar mayor visibilización a partir de una efectiva estrategia comunicacional**

Para involucrar a todas las instituciones al servicio del Gobierno del Estado, se requiere de una estrategia comunicacional efectiva que colabore en la consecución de una nueva cultura institucional y en el involucramiento de todas y todos los servidores públicos, pasando de una actitud reactiva a una colaborativa dentro de sus labores cotidianas tanto dentro de sus centros de trabajo como en su vida cotidiana.

✓ **Sobre los Comités de Cultura Institucional y las capacitaciones en género**

Es recurrente el desconocimiento de los Comités de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral por parte de las servidoras y servidores públicos, por este motivo, y más allá de lo que un lineamiento o norma pueda establecer, se debe buscar una estrategia que posicione a los Comités en las acciones que realizan las dependencias del Gobierno del Estado de San Luis Potosí. Elaborar un plan de trabajo anual del Comité en cada una de las dependencias y dar un adecuado seguimiento es un primer paso que tanto el IMES como cada una de las dependencias debe establecer.

Los comités deben fungir como enlaces en tareas de sensibilización en género y ser el vínculo para capacitar al personal técnico en las diferentes atribuciones que tienen las dependencias desde una óptica de perspectiva de género y derechos humanos.

✓ **Creación de Unidades para la Igualdad de Género en las dependencias de la Administración Pública Estatal**

Se recomienda la creación de las Unidades para la Igualdad de Género en las estructuras de las dependencias de la Administración Pública Estatal, para ello el IMES debe proponer un organigrama básico y sus correspondientes funciones, establecer los costos de operación y realizar junto la Secretaría de Finanzas el costeo de las mismas. Las Unidades de Género deben ser parte de la estructura de las

dependencias y que deben tener como objetivo general el de transversalizar la perspectiva de género, tanto en el ámbito de la cultura institucional (con apoyo del comité), como en los programas que se instrumentan con la población de la entidad, a fin de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Estado de San Luis Potosí.

✓ **Cumplimiento de contrato por tipo de plaza**

Surge en reiteradas ocasiones la falta de prestaciones laborales del personal que tiene un contrato de honorarios. Se debe implementar una estrategia para que este tipo de personal cuente con prestaciones básicas y disponga de un canal de comunicación bajo la normatividad que señala la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.

Fuentes consultadas

1. Marco jurídico nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consultado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf
- Ley de Planeación. Consultado en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lplan.htm>
- Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal. Consultado en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_040615.pdf
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Consultado en https://www.colmex.mx/assets/pdfs/11-LFPRH_58.pdf?1493134111
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115_180716.pdf
- Ley Federal del Trabajo. Consultado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Consultado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Consultado en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Consultado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Consultado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_171215.pdf

2. Programas planes y reglamentos nacionales

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (cancela a la NMX-R-025-SCFI - 2012). Consultado en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018. Consultado en <http://pnd.gob.mx>
- Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009, consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101098.pdf
- Programa de Cultura Institucional para la igualdad: 2013-2015, Instituto Nacional de las Mujeres, consultado en http://www.sagarpa.gob.mx/Transparencia/POT%202014/Transparencia%20web/PCI_Para_la_Igualdad.pdf
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018. Consultado en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343064&fecha=30/04/2014
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013- 2018. Consultado en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013

- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Consultado en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGAMVLV.pdf
- Unidad de Igualdad de Género Programa de Cultura Institucional, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, consultado en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/135787/PCI_SHCP_2016.pdf

3. Marco jurídico del Estado de San Luis Potosí

- Constitución Política del Estado de San Luis Potosí. Consultado en <http://www.iadb.org/research/legislacionindigena/leyn/docs/Mex-Mex-San-Luis-Potosi-Constitucion-.pdf>
- Código Familiar para el Estado de San Luis Potosí. Consultado en <http://docs.mexico.justia.com.s3.amazonaws.com/estatales/san-luis-potosi/codigo-familiar-para-el-estado-de-san-luis-potosi.pdf>
- Código Penal del Estado de San Luis Potosí. Consultado en <http://www.stjslp.gob.mx/transp/cont/marco%20juridico/pdf/zip/codigos/CPESLP/CPESLP.pdf>
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí. Consultado en <http://www.pgjeslp.gob.mx/images/leyes/ley%20libre%20de%20violencia%20sanluispotosi.pdf>
- Ley de la Persona Joven para el Estado y Municipios de San Luis Potosí. Consultado en <http://sanluis.gob.mx/wp-content/uploads/2015/12/Ley-de-la-Persona-Joven-para-el-Estado-y-Municipios-de-San-Luis-Potosi.pdf>
- Ley de las Personas Adultas Mayores para el Estado de San Luis Potosí. Consultado en http://dif.slp.gob.mx/descargas/normatividad/ley_mayores_sanluispotosi.pdf
- Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí. Consultado en <http://www.stjslp.gob.mx/transp/cont/marco%20juridico/pdf/zip/leyes/LTSIPESLP/LEYDEL1.PDF>
- Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí. Consultado en <http://sanluis.gob.mx/wp-content/uploads/2015/12/Ley-de-Planeacion-del-Estado-y-Municipios-de-San-Luis-Potosi-.pdf>
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí. Consultado en <http://teeslp.gob.mx/wp-content/uploads/2016/07/LEY-DE-RESPONSABILIDADES-DE-LOS-SERVIDORES-PUBLICOS-DEL-ESTADO-Y-MUNICIPIOS-DE-SAN-LUIS-POTOSI.pdf>
- Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí. Consultado en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/San%20Luis%20Potosi/wo29970.pdf>
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí. Consultado en <http://sanluis.gob.mx/wp-content/uploads/2016/09/Ley-para-la-Igualdad-entre-Mujeres-y-Hombres-del-Estado-de-San-Luis-Potosi.pdf>
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí. Consultado en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/San%20Luis%20Potosi%20AD/H/Ley%20Discriminacion.pdf
- Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021. Consultado en http://www.slp.gob.mx/plan2015-2021/assets/plan2016_eje1.pdf

4. Programas de las instituciones al servicio del Gobierno de San Luis Potosí

- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021, Instituto de las Mujeres de San Luis Potosí, consultado en <http://imes.gob.mx/wp-content/uploads/2017/07/Programa-de-Cultura-Institucional-para-Igualdad-Laboral-Mujeres-15-JUN-2017-1.pdf>
- Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021, Instituto de las Mujeres de San Luis Potosí, consultado en <http://imes.gob.mx/wp-content/uploads/2017/05/Programa-igualdad-peri%C3%B3dico-oficial-1.pdf>

5. Diagnósticos consultados

- Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Sonora, Instituto Sonorense de las Mujeres, Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Sonora/SON_meta11_1_2011.pdf
- Diagnóstico de Cultura Institucional con perspectiva de género del gobierno de San Luis Potosí, Instituto de las Mujeres de San Luis Potosí, 2010
- Secretaría de Relaciones Exteriores, Diagnóstico “Transversalización de la Perspectiva de Género en materia de Cultura Institucional”, México, 2012.

Anexos

Anexo 1. Nota metodológica del diseño muestral

Población objetivo

Personal que labora en las 40 dependencias seleccionadas del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

Diseño de la muestra

El diseño de la muestra para la encuesta se caracteriza por ser probabilístico, por lo cual los resultados obtenidos de la encuesta se generalizan a toda la población.

Tamaño de la muestra

Para el cálculo del tamaño de muestra de la *encuesta en línea de cultura institucional del Gobierno del Estado de San Luis Potosí* se empleó la siguiente expresión:

$$n = \frac{z^2 q DEFF}{r^2 p (1 - tnr)}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra.

p = estimación de la proporción de interés.

q = 1-p.

r = error relativo máximo aceptable.

z = valor asentado en las tablas estadísticas, de la distribución normal estándar, que garantiza realizar las estimaciones con una confianza prefijada.

DEFF = efecto de diseño definido como el cociente de la varianza en la estimación del diseño utilizado, entre la varianza obtenida considerando un muestreo aleatorio simple para un mismo tamaño de muestra.

tnr = tasa de No respuesta máxima esperada.

De las instituciones del Estado de San Luis Potosí se obtuvo una muestra total de 5,341 que permite estimar proporciones de 1% para un nivel de confianza del 95%, un efecto de diseño de 2.57 observado en experiencias anteriores, un error relativo máximo esperado de 7.77%, una tasa de No respuesta de 15%.

Distribución de la muestra por institución

Institución	Tipo de contrato	Muestra de diseño		
		Mujeres	Hombres	Total
Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas (CEEAV)	Confianza	1	1	2
Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas (CEEAV)	Base	1	1	2
Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas (CEEAV)	Honorarios	4	3	7
Comisión Estatal del Agua (CEA)	Confianza	2	5	7
Comisión Estatal del Agua (CEA)	Base	2	6	8

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Institución	Tipo de contrato	Muestra de diseño		
		Mujeres	Hombres	Total
Comisión Estatal del Agua (CEA)	Honorarios	1	4	5
Consejo Estatal de Población (COESPO)	Confianza	0	1	1
Consejo Estatal de Población (COESPO)	Base	1	0	1
Consejo Estatal de Población (COESPO)	Honorarios	1	0	1
Contraloría General del Estado	Confianza	1	3	4
Contraloría General del Estado	Base	4	4	8
Contraloría General del Estado	Honorarios	2	3	5
Coordinación Estatal para el Fortalecimiento institucional de los Municipios (CEFIM)	Confianza	0	1	1
Coordinación Estatal para el Fortalecimiento institucional de los Municipios (CEFIM)	Base	1	2	3
Coordinación Estatal para el Fortalecimiento institucional de los Municipios (CEFIM)	Honorarios	1	0	1
Coordinación General de Comunicación Social	Confianza	0	1	1
Coordinación General de Comunicación Social	Base	1	2	3
Coordinación General de Comunicación Social	Honorarios	1	1	2
Defensoría Pública del Estado	Confianza	0	1	1
Defensoría Pública del Estado	Base	6	9	15
Defensoría Pública del Estado	Honorarios	1	1	2
DIF - Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Confianza	1	2	3
DIF - Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Base	32	22	54
DIF - Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia	Honorarios	4	4	8
Dirección Estatal de Protección Civil	Confianza	0	1	1
Dirección Estatal de Protección Civil	Base	1	3	4
Dirección Estatal de Protección Civil	Honorarios	0	1	1
Dirección General de Pensiones	Confianza	0	1	1
Dirección General de Pensiones	Base	2	2	4
Dirección General de Pensiones	Honorarios	1	0	1
Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT)	Confianza	0	2	2
Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT)	Base	5	4	9
Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT)	Honorarios	2	3	5
Instituto de Desarrollo Humano y Social de los Pueblos y Comunidades indígenas (INDEPI)	Confianza	0	1	1
Instituto de Desarrollo Humano y Social de los Pueblos y Comunidades indígenas (INDEPI)	Base	0	1	1
Instituto de Desarrollo Humano y Social de los Pueblos y Comunidades indígenas (INDEPI)	Honorarios	1	1	2
Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES)	Confianza	1	0	1
Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES)	Base	2	1	3
Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES)	Honorarios	1	0	1

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Institución	Tipo de contrato	Muestra de diseño		
		Mujeres	Hombres	Total
Instituto de Migración y Enlace Internacional (IMEI)	Confianza	1	0	1
Instituto de Migración y Enlace Internacional (IMEI)	Honorarios	0	1	1
Instituto de Migración y Enlace Internacional (IMEI)	Base	0	1	1
Instituto de Vivienda del Estado (INVIES)	Confianza	0	1	1
Instituto de Vivienda del Estado (INVIES)	Base	0	0	0
Instituto de Vivienda del Estado (INVIES)	Honorarios	4	5	9
Instituto Estatal de Infraestructura Física y Educativa (IEIFE)	Confianza	2	5	7
Instituto Estatal de Infraestructura Física y Educativa (IEIFE)	Base	0	0	0
Instituto Estatal de Infraestructura Física y Educativa (IEIFE)	Honorarios	0	0	0
Instituto Potosino de la Juventud (INPOJUVE)	Confianza	1	0	1
Instituto Potosino de la Juventud (INPOJUVE)	Base	0	1	1
Instituto Potosino de la Juventud (INPOJUVE)	Honorarios	1	1	2
Instituto Potosino del Deporte (INPODE)	Confianza	0	1	1
Instituto Potosino del Deporte (INPODE)	Base	3	7	10
Instituto Potosino del Deporte (INPODE)	Honorarios	1	7	8
Junta Estatal de Caminos (JEC)	Confianza	0	1	1
Junta Estatal de Caminos (JEC)	Base	4	12	16
Junta Estatal de Caminos (JEC)	Honorarios	2	4	6
Oficialía Mayor	Confianza	1	5	6
Oficialía Mayor	Base	13	20	33
Oficialía Mayor	Honorarios	1	1	2
Procuraduría General de Justicia del Estado	Confianza	24	90	114
Procuraduría General de Justicia del Estado	Base	28	24	52
Procuraduría General de Justicia del Estado	Honorarios	2	3	5
Promotora del Estado	Confianza	0	1	1
Promotora del Estado	Base	1	2	3
Promotora del Estado	Honorarios	0	1	1
Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)	Confianza	1	2	3
Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)	Base	3	7	10
Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)	Honorarios	1	2	3
Secretaría de Cultura del Estado	Confianza	1	2	3
Secretaría de Cultura del Estado	Base	14	26	40
Secretaría de Cultura del Estado	Honorarios	1	1	2
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Recursos Hidráulicos (SEDARH)	Confianza	1	4	5
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Recursos Hidráulicos (SEDARH)	Base	5	16	21
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Recursos Hidráulicos (SEDARH)	Honorarios	1	2	3
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)	Confianza	1	1	2

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

Institución	Tipo de contrato	Muestra de diseño		
		Mujeres	Hombres	Total
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)	Base	4	4	8
Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO)	Honorarios	0	1	1
Secretaría de Desarrollo Social y Regional (SEDESORE)	Confianza	1	1	2
Secretaría de Desarrollo Social y Regional (SEDESORE)	Base	5	7	12
Secretaría de Desarrollo Social y Regional (SEDESORE)	Honorarios	0	1	1
Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Obras Públicas (SEDUVOP)	Confianza	0	1	1
Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Obras Públicas (SEDUVOP)	Base	5	6	11
Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Obras Públicas (SEDUVOP)	Honorarios	1	1	2
Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental (SEGAM)	Confianza	1	1	2
Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental (SEGAM)	Base	2	2	4
Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental (SEGAM)	Honorarios	0	1	1
Secretaría de Educación del Gobierno del Estado (SEGE)	Confianza	8	12	20
Secretaría de Educación del Gobierno del Estado (SEGE)	Base	1917	1492	3409
Secretaría de Educación del Gobierno del Estado (SEGE)	Honorarios	17	19	36
Secretaría de Finanzas	Confianza	2	6	8
Secretaría de Finanzas	Base	35	31	66
Secretaría de Finanzas	Honorarios	8	12	20
Secretaría de Seguridad Pública del Estado (SSPE)	Confianza	33	313	346
Secretaría de Seguridad Pública del Estado (SSPE)	Base	8	9	17
Secretaría de Seguridad Pública del Estado (SSPE)	Honorarios	1	11	12
Secretaría de Turismo (SECTUR)	Confianza	1	2	3
Secretaría de Turismo (SECTUR)	Base	4	2	6
Secretaría de Turismo (SECTUR)	Honorarios	1	1	2
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	Confianza	1	3	4
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	Base	13	13	26
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	Honorarios	5	5	10
Secretaría General de Gobierno	Confianza	2	5	7
Secretaría General de Gobierno	Base	18	16	34
Secretaría General de Gobierno	Honorarios	3	5	8
Servicios de Salud de San Luis Potosí (SSSLP)	Confianza	18	27	45
Servicios de Salud de San Luis Potosí (SSSLP)	Base	282	194	476
Servicios de Salud de San Luis Potosí (SSSLP)	Honorarios	78	54	132
Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado (SIFIDE)	Confianza	2	2	4
Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado (SIFIDE)	Base	1	0	1
Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado (SIFIDE)	Honorarios	0	0	0
Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje	Confianza	0	1	1
Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje	Base	3	2	5

Institución	Tipo de contrato	Muestra de diseño		
		Mujeres	Hombres	Total
Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje	Honorarios	1	0	1
Centro de Justicia para la Mujeres de San Luis Potosí	Honorarios	2	0	2
Centro de Justicia para la Mujeres de San Luis Potosí	Base	3	1	4
Centro de Justicia para la Mujeres de San Luis Potosí	Confianza	19	4	23
Total		2707	2623	5330

Cálculo de distribución por sexo

Con el propósito de distribuir adecuadamente los valores poblacionales que dan origen a la muestra, se realizó el cálculo de las i-esimas distribuciones de los universos muestrales de hombres y mujeres con respecto al total:

$$D_{i,h} = \frac{Institución_{i,h}}{Total\ poblacional_{i,h}}$$

$D_{i,h}$ = Porcentaje de hombres de la institución-iesima con respecto al total poblacional de hombres.

Total poblacional $_{i,h}$ = Total de población de hombres.

$$D_{i,m} = \frac{Institución_{i,m}}{Total\ poblacional_{i,m}}$$

$D_{i,m}$ = Porcentaje de mujeres de la institución-iesima con respecto al total poblacional de mujeres.

Total poblacional $_{i,m}$ = Total de población de mujeres.

Estandarización de la muestra

Con el propósito de estandarizar la respuesta de la encuesta y evitar posibles sesgos al considerar los registros que iniciaron la encuesta, pero que, por algún motivo no terminaron de forma satisfactoria la encuesta, se realizó la estandarización de la base de datos. Este proceso permite mantener sólo aquellos registros que completaron la encuesta de forma satisfactoria y es sobre estos registros, en los cuales se realiza la aplicación del factor de expansión.

Calculo de los factores de expansión

Tomando como base la población de hombres y mujeres, se realiza la redistribución de la población total, dividiendo la población total 51,797, hombres 29,736 y mujeres 22,065, entre los registros de las instituciones que fueron captadas en la encuesta, contando el número de registros de hombres y distribuyendo el total entre los registros identificados como hombres (27.087 para cada registro con identificación hombre), de la misma forma, para el calcular el factor de expansión de las mujeres, se distribuyó el total de mujeres entre el número de registros de mujeres que completaron la encuesta (factor de expansión de 25.530 para cada registro con identificación de mujer).

Tasa de No respuesta

El presente cuadro presenta información real de la tasa de NO respuesta del cuestionario en línea, la cual fue baja debido al seguimiento exhaustivo que realizó el personal del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

Tasa de no respuesta poblacional

Tasa de respuesta	Factor	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total	51,552	100.0	
100	8,080	15.7	15.7
97	32,136	62.3	78.0
95	10,653	20.7	98.7
92	445	0.9	99.5
89	80	0.2	99.7
87	132	0.3	99.9
82	27	0.1	100.0

Anexo 2. Cuestionario en línea

1	Indique su sexo	b1_p1	
2	¿Cuál es su edad (años cumplidos)?	b1_p2	
3	¿Cuál es su nivel escolar?	b1_p3	
4	¿Cuál es su estado civil?	b1_p4	
5	¿Tiene usted alguna discapacidad?	b1_p5	
6	¿Cuál?	b1_p5_1	
7	¿Cuántos integrantes hay en su hogar?	b1_p6	
8	¿Tiene bajo su cuidado a algunas de las siguientes personas?	b1_p7	
9	¿Usted toma las decisiones dentro de su hogar?	b1_p8	
10	¿Usted es el principal soporte económico de su hogar?	b1_p9	
11	¿Qué tipo de puesto ocupa en la administración pública?	b1_p10	
12	¿Qué tipo de contrato tiene?	b1_p11	
13	En promedio, ¿Cuántas horas trabaja al día en la administración pública?	b1_p12	
14	¿Cuántos años tiene de antigüedad en su institución de adscripción?	b1_p13	
15	¿Cuántos años tiene de antigüedad en la administración pública?	b1_p14	
16	¿Cómo considera la remuneración económica que recibe por el servicio que presta?	b1_p15	
17	¿Es satisfactorio el trabajo que realiza?	b1_p16	
18	¿Con qué frecuencia se toma en cuenta su opinión en el trabajo?	b2_p1	
19	¿Recibe la información, datos e indicaciones necesarias para realizar su trabajo?	b2_p2	
20	¿Cuál es la principal vía por la cual le hacen llegar la información de sus labores?	b2_p3	
21	¿Cuándo fue la última vez que realizó una propuesta para mejorar las condiciones en las que realiza su trabajo?	b2_p4	b2_p4e
22	¿En su centro de trabajo se toman acciones como: aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio?	p68	
23	¿Cree que el ambiente en su oficina es favorable para la igualdad entre hombres y mujeres?	b2_p5	
24	Según su opinión ¿quiénes son los que tienen puestos de mayor jerarquía dentro de la institución?	b3_p1	

25	¿A cuántas actividades de capacitación (cursos, talleres, diplomados, seminarios) ha asistido durante el último año?	b3_p2	b3_p2e
26	¿Considera que los cursos de capacitación son fundamentales para el progreso laboral?	b3_p3	
27	¿Con qué prestaciones cuenta?	b4_p1	
28	¿En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o?	p69	
29	¿En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores?	p70	
30	¿Cuántas horas a la semana dedica a las labores del hogar?	b4_p3	
31	¿Cuántas horas a la semana dedica al esparcimiento?	b4_p4	
32	¿En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando?	p71	
33	¿En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos?	p72	
34	¿Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales?	p73	
35	¿Para su contratación fue determinante su apariencia física?	p74	
36	¿En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla?	p75	
37	¿En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión?	p76	
38	¿En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo?	p77	
39	Según su opinión ¿quiénes cuentan con mayor número de promociones?	b5_p3	
40	¿En su lugar de trabajo se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)?	b5_p4	
41	¿Considera que las personas tienen más habilidades para desarrollar su trabajo de acuerdo a su sexo?	b5_p7	
42	Según su opinión ¿Quién es más capaz para desempeñar puestos de mayor responsabilidad?	b5_p8	

43	¿En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad?	p78	
44	¿En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros?	p79	
45	¿En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales?	p80	
46	¿En su institución existen reglamentos y/o manuales para prevenir y sancionar prácticas de intimidación y maltrato al personal?	b6_p1	
47	¿Usted ha visto o tiene conocimiento de situaciones de violencia contra usted o sus compañeros (as)?	b6_p2	
48	¿Quiénes han sido las principales víctimas de los actos de violencia que usted ha presenciado?	b6_p4	
49	¿Existen mecanismos de detección de acoso u hostigamiento sexual dentro de su institución?	b6_p7	
50	¿Conoce casos de acoso u hostigamiento sexual en su institución?	b6_p8	
51	¿En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales?	p81	
52	¿En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual?	p82	
53	¿En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales?	p83	
54	¿En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo?	p84	
55	¿Sabe si existen protocolos o procedimientos específicos para sancionar el acoso u hostigamiento sexual?	b6_p9	
56	Según su opinión, ¿quién vive las situaciones de acoso sexual con mayor frecuencia?	b6_p10	
57	¿Conoce de casos de acoso moral (psicológico) en su institución?	b6_p11	
58	¿En su centro de trabajo existe un comité de cultura institucional o de igualdad y no discriminación?	p85	
59	¿En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta?	p86	

60	¿Considera usted que ha habido avances en políticas de igualdad en el Estado de San Luis Potosí?	b7_p1	
61	¿En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación?	p87	
62	Del siguiente listado, seleccione los documentos que conoce:	p88	
63	¿Se ha capacitado en temas relacionados con la perspectiva de igualdad de género?	b7_p5	
64	¿Qué tipo de capacitación ha recibido?	p89	
65	¿Le interesa capacitarse o seguir capacitándose en temas relacionados con la perspectiva de igualdad de género?	b7_p6	b7_p6e
66	¿En qué temas le interesaría capacitarse?	p90	
67	¿Cree que han sido útiles los cursos y/o talleres a los que ha asistido?	b7_p7	b7_p7e
68	¿Sabe usted si existen programas a favor de la igualdad de género para la población?	b8_p1	b8_p1e
69	En caso de ser afirmativo ¿sabe si se implementan o no?	b8_p1i	b8_p1ie
70	¿En qué medida cree usted que el trabajo que se realiza en su institución beneficia a la población?	b8_p2	
71	¿Sabe si en su institución hay presupuesto para disminuir las brechas de género?	b8_p3	