



VERACRUZ  
GOBIERNO  
DEL ESTADO

**COVEICYDET**  
Consejo Veracruzano de Investigación  
Científica y Desarrollo Tecnológico

# DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

-COVEICYDET 2022-



# FUNDAMENTO

- Derivado del Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y la No Violencia (PATINV) del COVEICYDET 2022.
- Estrategia de Coordinación Estatal “Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres y las Niñas en Veracruz” en donde se menciona que es responsabilidad de las dependencias de la Administración Pública Estatal “Elaborar diagnósticos que permitan dimensionar la violencia que viven las mujeres, las adolescentes t las niñas, en los diversos ámbitos”
- En cumplimiento a los indicadores en materia de Igualdad de Género.

# JUSTIFICACIÓN

- 1 Es un **proceso** analítico, estratégico y preventivo, que permite conocer a conciencia la **situación real** de la institución.
- 2 Permite la identificación de **problemas, debilidades y amenazas**, pero también las áreas de **oportunidad**.
- 3 **Problematiza** prácticas de inequidad que se introducen en la institución y permite comenzar un proceso de **evaluación**.
- 4 Permite a los participantes **expresar de forma libre** sus opiniones y percepciones.
- 5 Sirve para **comparar** el estatus actual con diferentes momentos de la institución o con otras dependencias.
- 6 No es concebido como un fin en sí mismo, sino como el **primer paso esencial** para establecer líneas de acción.

# OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar la situación actual del COVEICYDET con respecto a la cultura institucional con perspectiva de género con el fin de **detectar brechas** y, determinar así, líneas de acción que permitan desarrollar **estrategias de mejora al interior** y en las actividades que éste desarrolle.

# OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 Detectar** si existen condiciones favorables a la igualdad de géneros, ambiente de respeto, equidad de oportunidades y comunicación incluyente.
- 2 Valorar** si existen diferencias e inequidades en las cargas de trabajo y las prestaciones que recibe el personal.
- 3 Evaluar** el conocimiento e interés sobre las leyes, programas de igualdad y capacitaciones de género.
- 4 Identificar** situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual dentro del ámbito laboral.
- 5 Analizar** corresponsabilidades entre la vida laboral, familiar e institucional.
- 6 Analizar** las percepciones socioculturales inmersas en la institución.

# DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento de diagnóstico consta de **60 reactivos**, divididos en **tres secciones**:

- I. INFORMACIÓN GENERAL (22 reactivos)
- II. DATOS ESPECÍFICOS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CULTURA LABORAL (37 reactivos)
- V. COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS (1 reactivo)

Los datos recolectados son estrictamente **anónimos** y **confidenciales**.

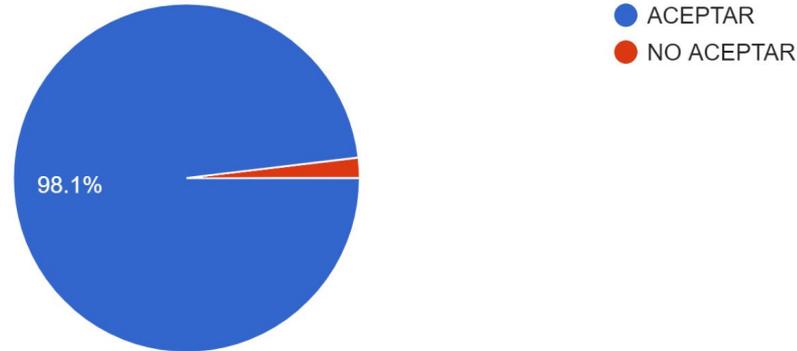
El instrumento fue enviado al personal del COVEICYDET por medio de la Circular No. COVEICYDET/UG/004/2022, proporcionando enlace de Google Forms para su contestación.

# RESULTADOS

# I. INFORMACIÓN GENERAL

¿Acepta el "AVISO DE PRIVACIDAD"?

53 respuestas

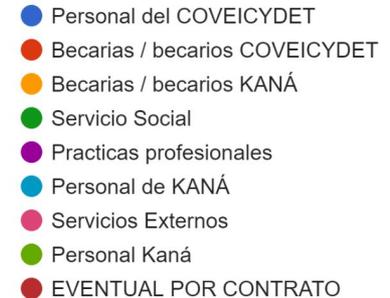
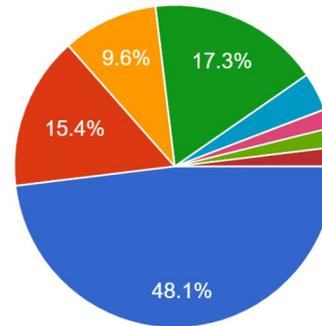


53 personas participaron en este Diagnóstico. Aceptando el Aviso de privacidad un total de 52 personas. Al responder en negativa una de las personas no continuó en el formulario. Teniendo como población final 52 personas.

El Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género fue contestado por:

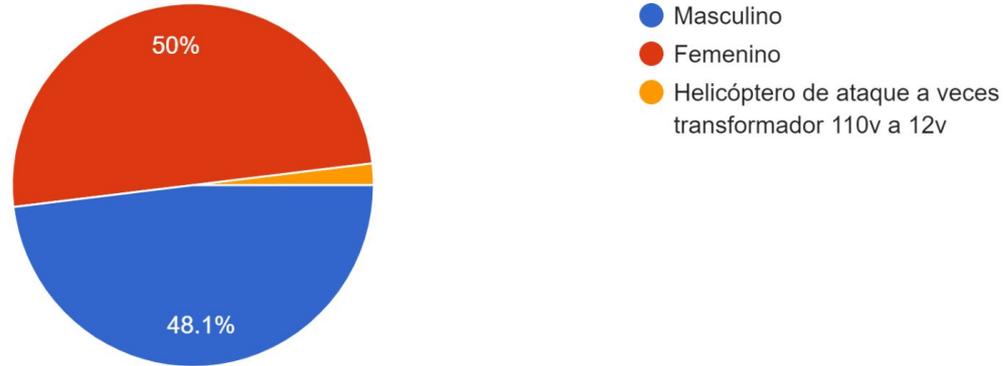
- 25 personas adscritas como personal del COVEICYDET (48.1%);
- 13 becarios y becarias del COVEICYDET (15.4%) y Museo Kaná (9.6%).
- 9 prestadores y prestadoras de servicio social (17.3%);
- 3 personas adscritas como personal del Museo Kaná (5.8%);
- 1 persona adscrita como eventual por contrato (1.9%) y servicios externos (1.9%), respectivamente.

1. Tipo de adscripción:  
52&nbsp;respuestas



## 2. Género

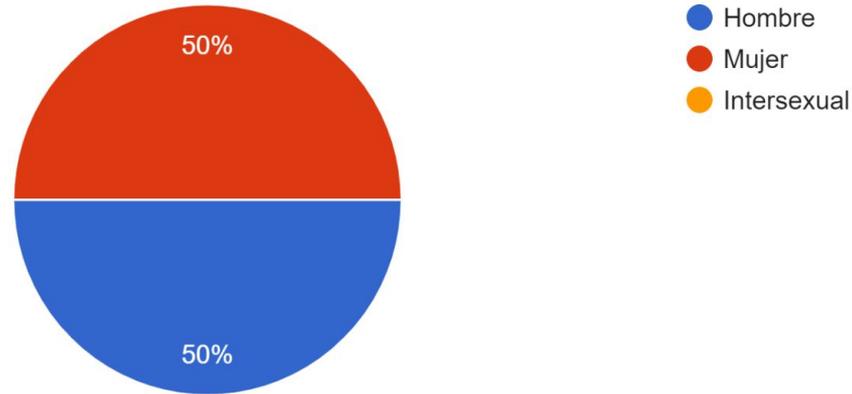
52 respuestas



26 personas se identifican con el género femenino (50%), 25 personas con el género masculino (48.1%), y una persona respondió como “otro” anotando lo siguiente: “Helicóptero de ataque a veces transformador 110v a 12v” (1.9%).

### 3. Sexo

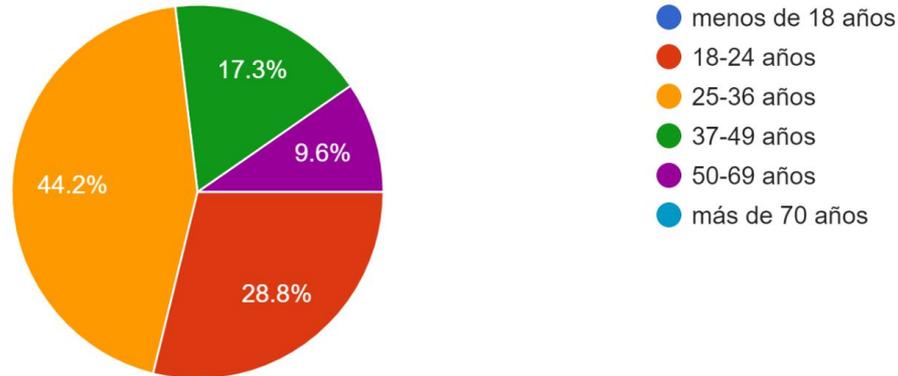
52 respuestas



De las y los 52 participantes en este diagnóstico, 26 son mujeres (50%) y 26 hombres (50%).

#### 4. Rango de edad

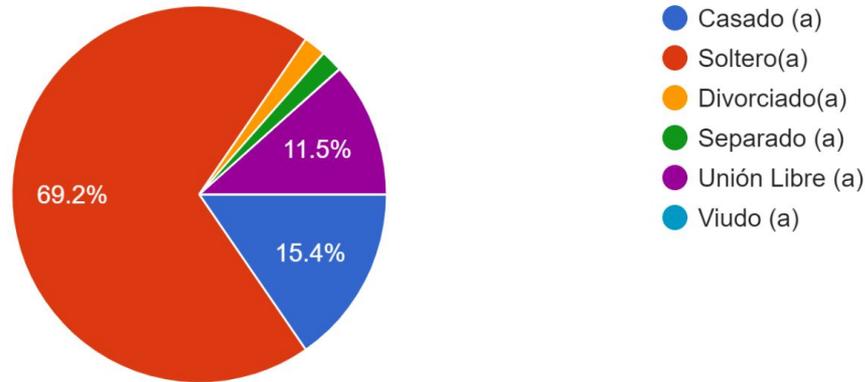
52&nbsp;respuestas



El 44.2% de las personas participantes tienen entre 25 y 36 años de edad; el 28.8% de 18 a 24 años; el 17.3% entre 37 y 49 años y el 9.6% tiene de 50 a 69 años.

## 5. Estado Civil

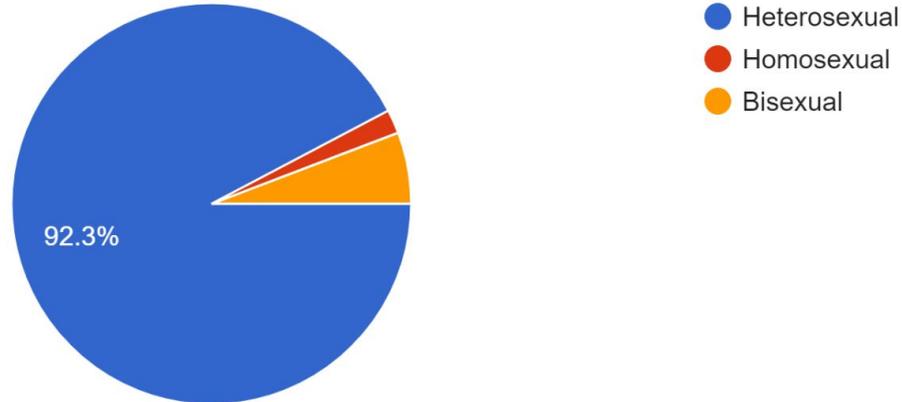
52 respuestas



De las personas que contestaron el Diagnóstico 36 participantes indicaron estar solteras(os) (69.2%); 8 casadas(os) (15.4%); 6 personas respondieron estar en unión libre (11.5%); finalmente, 1 persona respondió estar separada y 1 estar divorciada (1.9% respectivamente).

## 6. Orientación Sexual

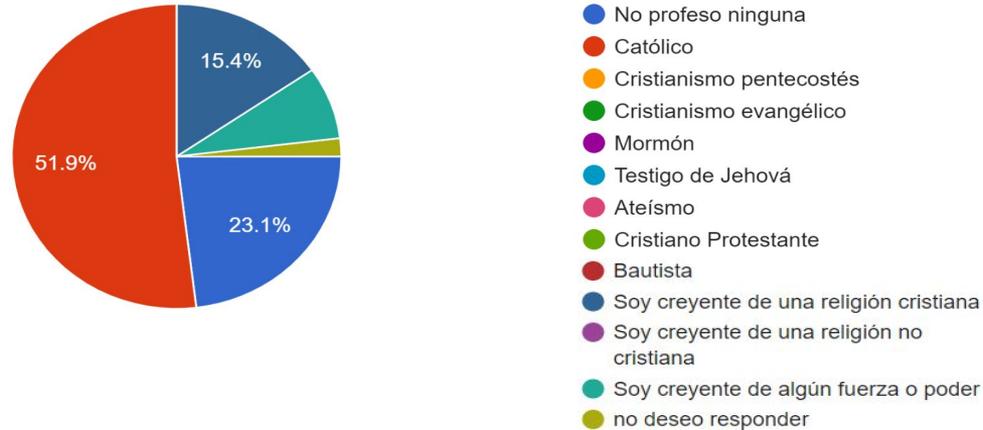
52 respuestas



La mayoría de las y los participantes indicaron ser personas heterosexuales (92.3%), mientras que el 5.8% indicaron ser personas bisexuales y el 1.9% persona homosexual.

## 7. ¿Profesas alguna religión? ¿Cuál?

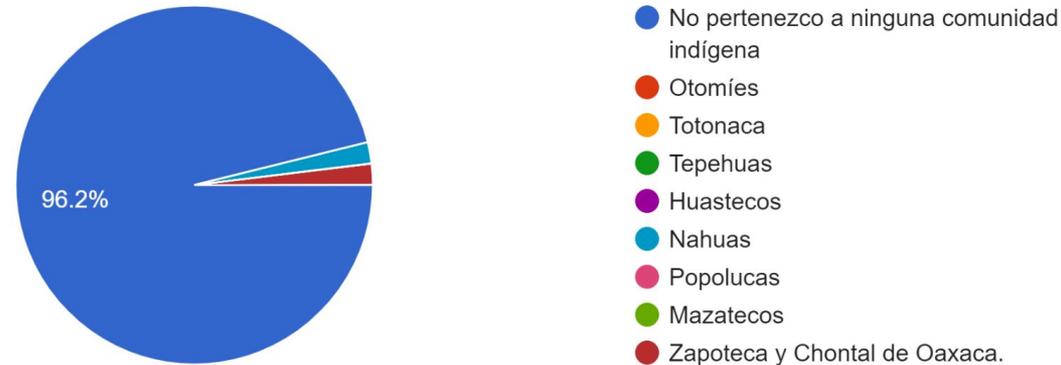
52 respuestas



Con relación a si profesan alguna religión el 51.9% de las personas participantes indicó profesar el catolicismo, el 15.4% creer en una religión cristiana, el 7.7% dijo creer en alguna fuerza o poder; mientras que el 23.1% indicó no profesar ninguna religión y el 1.9% prefirió no responder.

## 8. ¿Pertenece a alguna comunidad indígena? ¿Cuál?

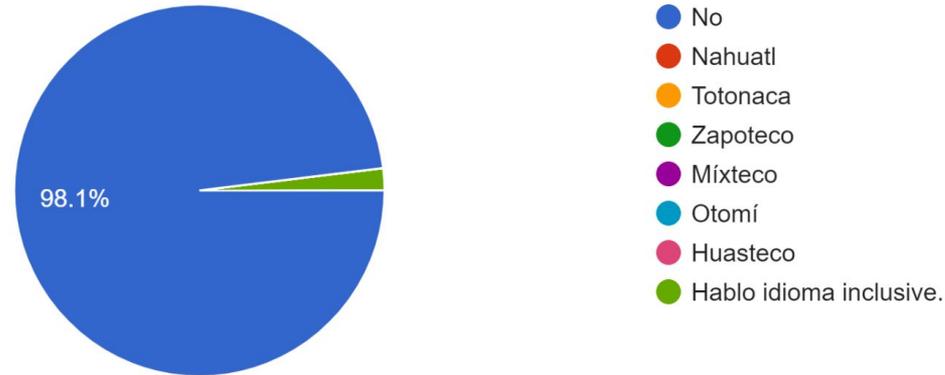
52 respuestas



El 96.2% de las personas que contestaron el Diagnóstico indicaron no pertenecer a ninguna comunidad indígena, mientras que 1.9% indicó pertenecer a la comunidad nahua, así mismo, el 1.9% indicó pertenecer a la comunidad zapoteca y chontal de Oaxaca.

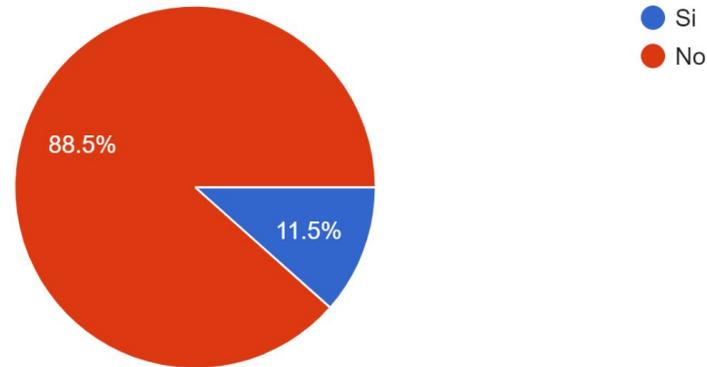
## 9. ¿Habla usted alguna lengua indígena? ¿Cuál?

52 respuestas



El 98.1% de las y los participantes indicaron no hablar ninguna lengua indígena. Una persona respondió hablar “idioma inclusive”.

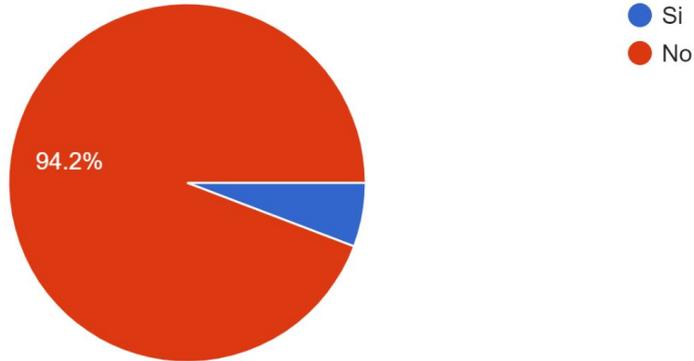
10. ¿Dentro de su núcleo familiar o algún miembro de su familia vive en situación migrante?  
52 respuestas



El 11.5% de participantes indicaron que algún familiar vive en situación migrante; mientras el 88.5% respondió que ningún familiar se encuentra en esa situación.

11. ¿Se considera usted población afrodescendiente?

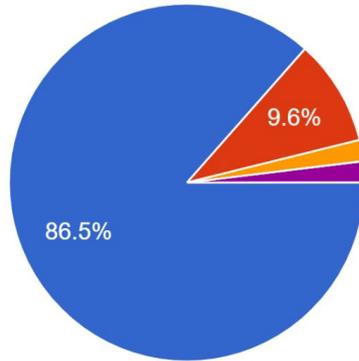
52 respuestas



El 5.8% de las y los participantes se consideran población afrodescendiente, mientras que el 94.2% contestaron que no.

## 12. ¿Tiene usted alguna discapacidad?

52 respuestas



- No
- Sí, visual
- Sí, auditiva
- Sí, intelectual
- Sí, motriz
- Sí, de lenguaje

En cuanto a personas con alguna discapacidad, las y los participantes indicaron que:

9.6% tiene discapacidad visual

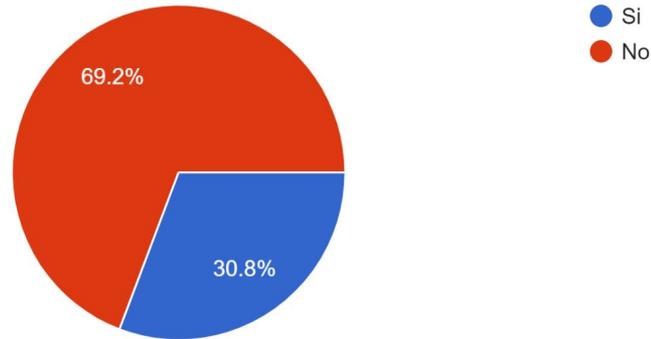
1.9% tiene discapacidad motriz

1.9% tiene discapacidad auditiva

Mientras el 86.5% indicó no tener ningún tipo de discapacidad.

13. ¿Es usted jefe o jefa de familia?

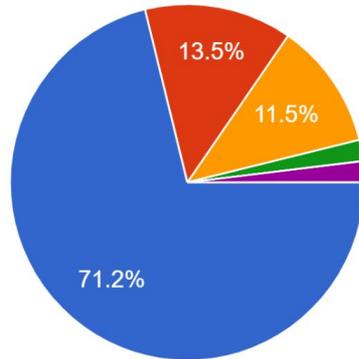
52 respuestas



De las 52 personas que respondieron el Diagnóstico, 69.2% indicó ser jefe o jefe de familia, mientras que el 30.8% indicó no serlo.

#### 14. ¿Cuántos hijos (as) tiene?

52 respuestas



- Ningún hijo o hija
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

De las 52 personas participantes en el Diagnóstico,

13.5% tienen un hijo o hija

11.5% tienen 2 hijos o hijas

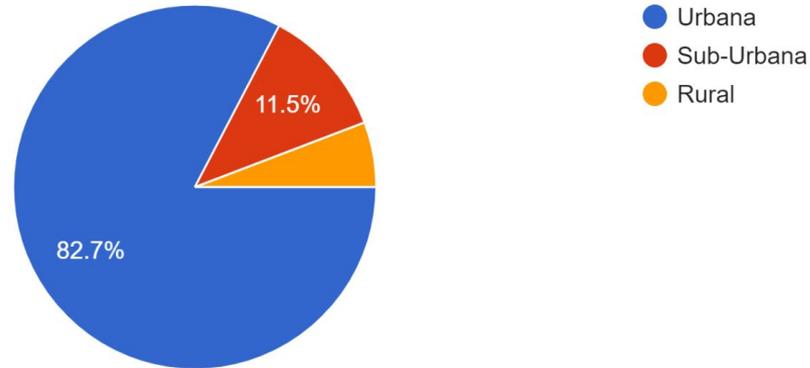
1.9% tienen 3 hijas o hijos

1.9% tienen 4 hijas o hijos

Mientras que el 71.2% indicó no tener ningún hijo o hija.

### 15. Tipo de zona en la que vive:

52 &nbsp;&nbsp;respuestas



De las y los participantes del Diagnóstico, 82.7% viven en zona urbana; el 11.5% en zona sub-urbana y el 5.8% en zona rural.

16. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

52 respuestas



En el COVEICYDET, entre las personas participantes del Diagnóstico:

5.8% cuenta con Preparatoria completa

3.8% cuenta con Estudios técnicos

26.9% cuenta con Licenciatura o Estudios profesionales incompletos

42.3% Licenciatura o Estudios profesionales completos

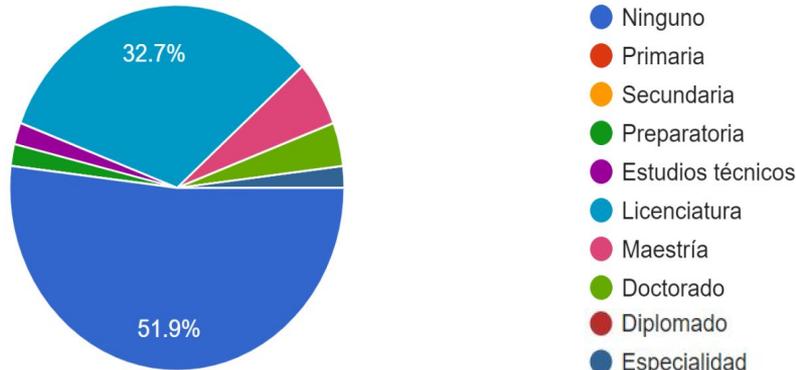
1.9% cuenta con Especialidad

17.3% cuenta con Maestría

1.9% cuenta con Doctorado

17. ¿Qué tipo de estudios realiza actualmente?

52 respuestas



El 51.9% de participantes no están realizando ningún tipo de estudios actualmente, mientras que:

32.7% está cursando nivel licenciatura

5.8% está cursando nivel maestría

3.8% está cursando nivel doctorado

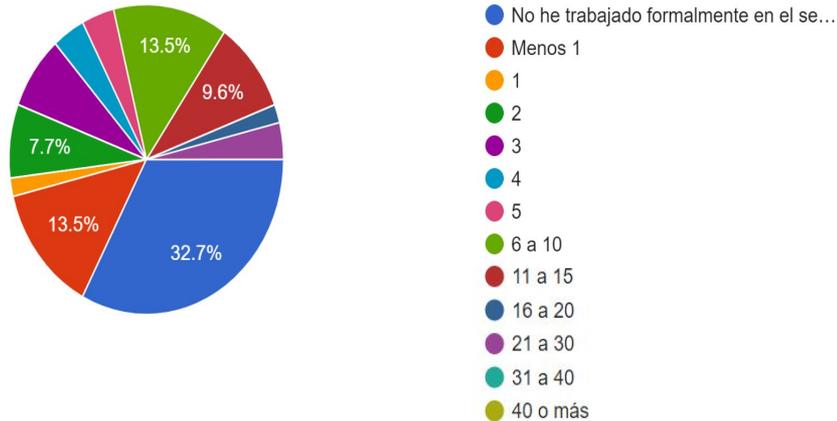
1.9% está cursando especialidad

1.9% está cursando estudios técnicos

1.9% está cursando nivel preparatoria

18. En total, ¿Cuántos años ha trabajado en el sector público?

52 &nbsp;respuestas



El 32.7% de las personas que contestaron el Diagnóstico no han trabajado formalmente en el sector público, mientras que:

13.5% menos de un año

1.9% 1 año

7.7% 2 y 3 años, respectivamente

3.8% 4 y 5 años, respectivamente

13.5% entre 6 a 10 años

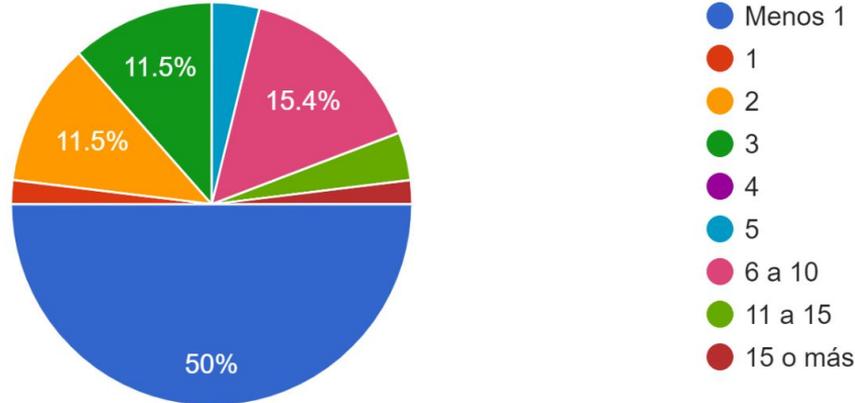
9.6% entre 11 a 15 años

1.9% entre 16 a 20 años

3.8% entre 21 a 30 años

## 19. ¿En total cuántos años ha estado adscrito (a) al COVEICYDET?

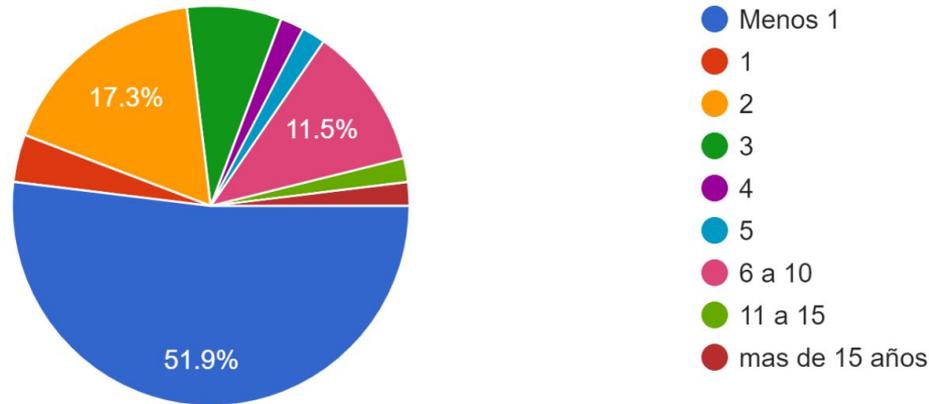
52 &nbsp;respuestas



El 50% de las personas participantes ha estado adscrita al COVEICYDET por menos de un año; el 23.08% entre 2 y 3 años; mientras que el 15.4% de 6 a 10 años; 3.8% por 5 años; 3.8% de 11 a 15 años; 1.9% por un año y 1.9% por 15 años o más.

20. En total, ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su actual puesto/cargo?

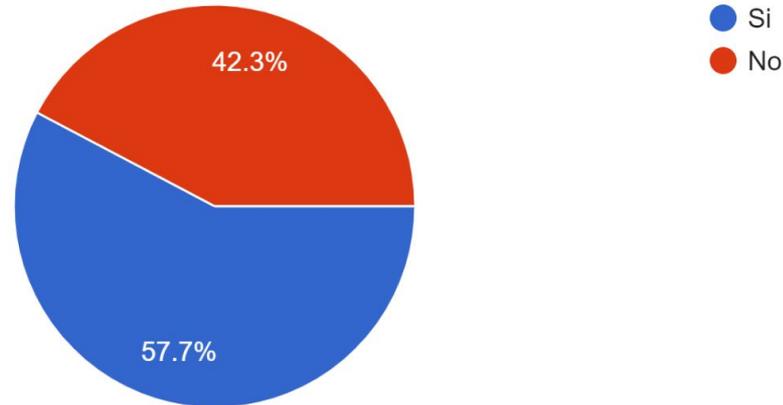
52 respuestas



El 51.9% lleva menos de un año laborando en su actual puesto, el 17.3% lleva 2 años; el 11.5% lleva de 6 a 10 años, 1.9% lleva más de 15 años. Mientras que el 7.7% lleva 4 años; 3.8% lleva 1 año y 1.9% lleva 4, 5 años y entre 6 a 10 años, respectivamente.

21. ¿Tomo algún curso de capacitación durante el año 2021?

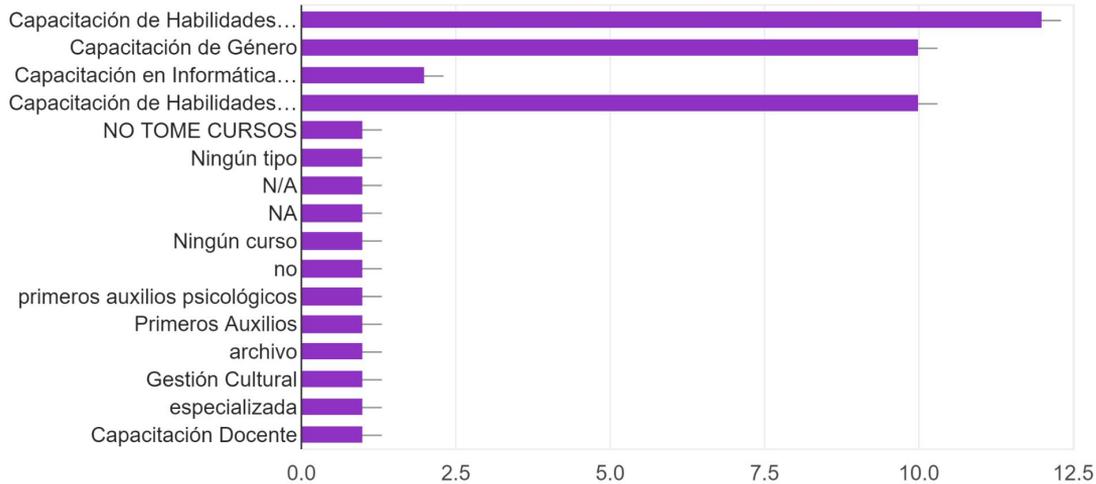
52 respuestas



De las y los participantes del Diagnóstico el 57.7% tomó algún curso de capacitación durante el año 2021, mientras el 42.3% indicó no haber tomado ningún curso durante ese mismo año. De este 42.3%, la mayoría becarias y becarios de museo KANÁ

22. En caso de que su respuesta fue sí ¿Qué tipo de capacitación recibió?

37&nbsp;respuestas



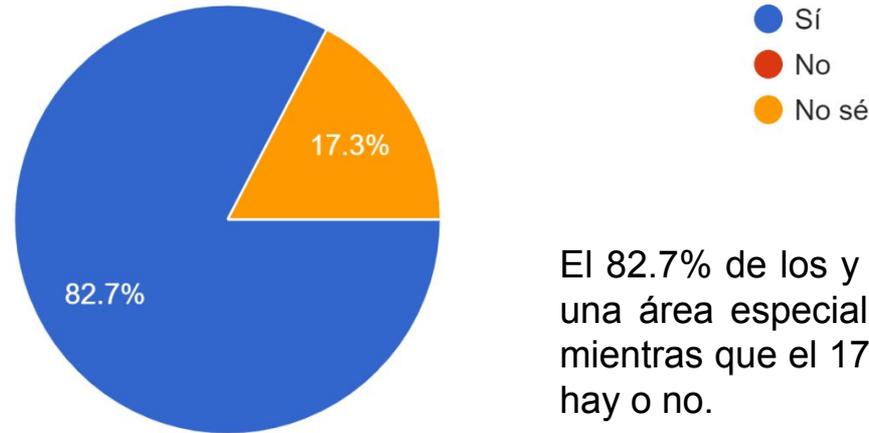
De acuerdo a los resultados, el 40.38% de las personas que participaron en el Diagnóstico no tomaron ningún tipo de capacitación. Entre las opciones planteadas en el Diagnóstico: 23.08% indicaron capacitarse en Habilidades Técnicas; 19.23% recibieron capacitación de género y en habilidades administrativas, respectivamente; 3.85% en capacitación en informática o TICs.

Entre otras, se indicaron capacitación en Archivo, Capacitación Docente, Capacitación especializada, Capacitación en Gestión Cultural y Capacitación en Primeros Auxilios Psicológicos.

# II. DATOS ESPECÍFICOS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y CULTURA LABORAL

1. ¿En tu lugar de trabajo (COVEICYDET) hay una área especializada en perspectiva de género?

52 respuestas



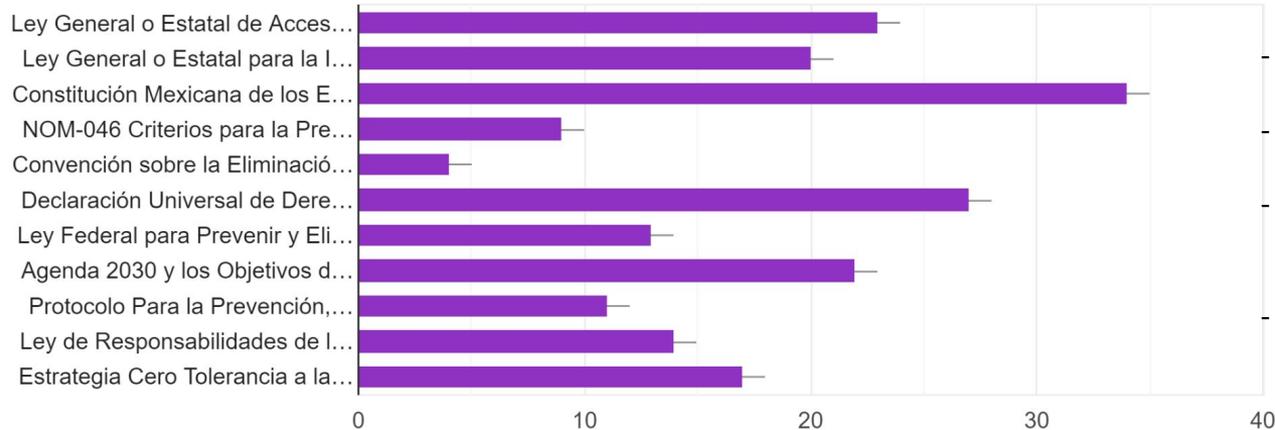
El 82.7% de los y las participantes indicaron sí hay una área especializada en perspectiva de género, mientras que el 17.3% restante indicó no saber si la hay o no.



## 2. Indica ¿Qué documentos normativos en materia de igualdad conoces?

52 respuestas

A continuación se desglosa los 3 documentos normativos en materia de igualdad más conocidos y los menos conocidos entre las personas participantes del Diagnóstico:



Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos (65.4%)

Declaración Universal de Derechos Humanos (51.9%)

Ley General o Estatal de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia (44.2%)

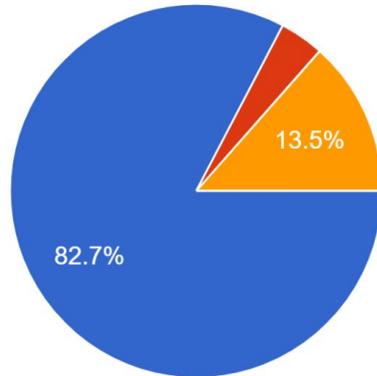
Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal del Estado de Veracruz (21.2%)

NOM-046: Criterios para la Prevención y Atención Familiar, Sexual y Contra las Mujeres (17.3%)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (7.7%)

### 3. ¿Considera usted que dentro de su lugar de trabajo se respeta la igualdad entre hombres y mujeres ?

52 respuestas

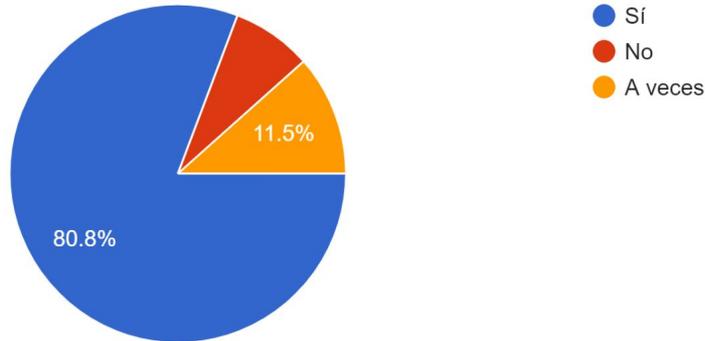


- Sí
- No
- A veces

El 82.7% de los y las participantes indicaron sí se respeta la igualdad entre hombres y mujeres; mientras que el 13.5% indicó que a veces y el 3.8% restante señaló que no se respeta la igualdad entre hombre y mujeres dentro de su lugar de trabajo.

4. ¿Considera usted que dentro de su lugar de trabajo hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ?

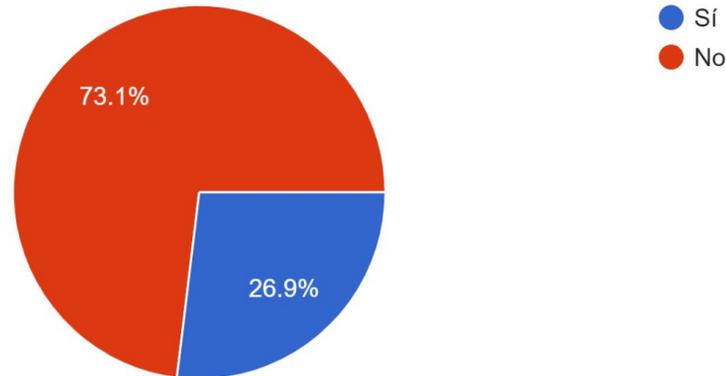
52 respuestas



De las 52 personas que respondieron el Diagnóstico; el 80.8% contestaron que dentro de su lugar de trabajo sí hay igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, el **11.5% indicó que a veces hay igualdad de oportunidades** y el **7.7% indicó que no las hay.**

5. ¿Durante el último año ha escuchado a algún compañero (a) de trabajo o jefe (a) utilizando lenguaje sexista o discriminatorio?

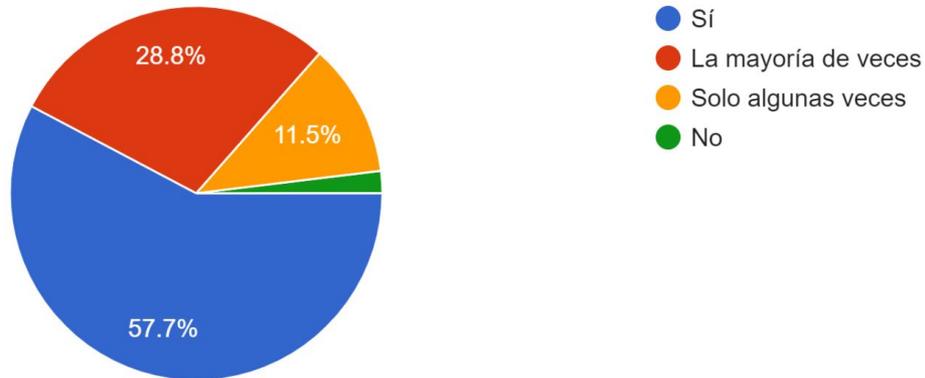
52 respuestas



El 73.1% de quienes contestaron el Diagnóstico indicaron no haber escuchado a algún compañero o compañera de trabajo o jefatura utilizando lenguaje sexista o discriminatorio; sin embargo 26.9% señalaron que sí.

6. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo hay un ambiente laboral agradable tanto para hombres como mujeres ?

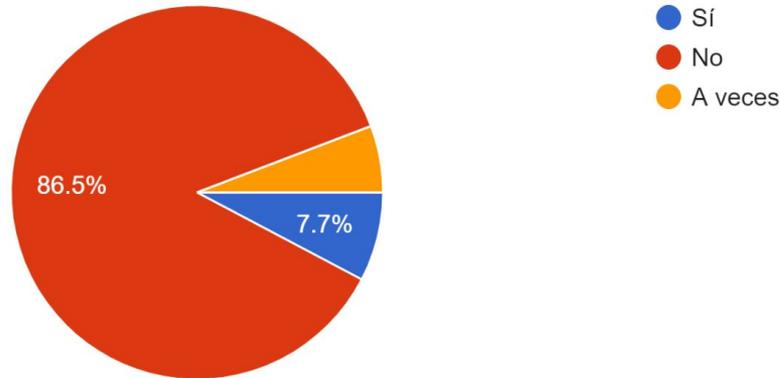
52 respuestas



En cuanto al ambiente laboral, el 1.9% indicó no considera que hay un ambiente laboral agradable tanto para hombre como mujeres, el 11.5% indicó que sólo algunas veces, el 28.8% que la mayoría de las veces y, finalmente, el 57.7% respondió que sí hay un ambiente laboral agradable.

## 7. ¿Considera usted que existe discriminación de género en la contratación o selección de personal?

52 respuestas

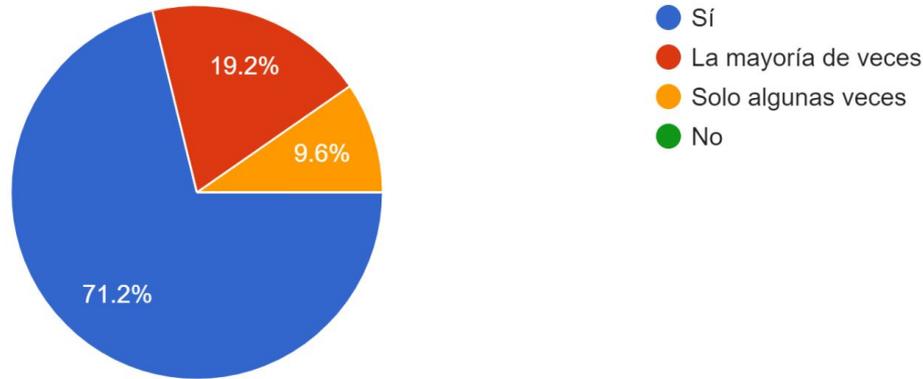


El 86.5% de quienes participaron señalaron que consideran que no existe discriminación de género en la contratación o selección de personal.

Mientras que el 5.8% considera que a veces existe este tipo de discriminación; y el 5.8% indicó que sí existe discriminación en la contratación o selección de personal.

## 8. ¿En su lugar de trabajo existen relaciones de respeto, trato y cordialidad entre hombres y mujeres ?

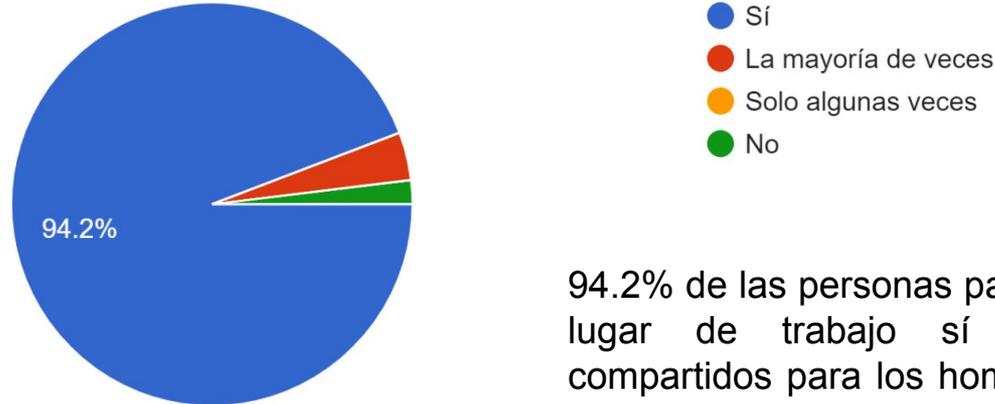
52 respuestas



En cuanto a las relaciones de respeto, trato y cordialidad entre hombres y mujeres, el 9.6% indicó que existen solo algunas veces, el 19.2% que la mayoría de las veces y el 71.2% señaló que sí existe este tipo de relaciones en su lugar de trabajo.

## 9. ¿En su lugar de trabajo existen espacios físicos compartidos para los hombres y las mujeres?

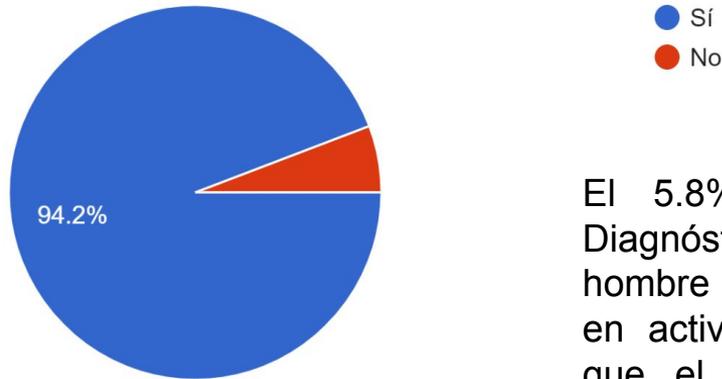
52 respuestas



94.2% de las personas participantes señaló que en su lugar de trabajo sí existen espacios físicos compartidos para los hombre y las mujeres, mientras que el 3.8% indicó que la mayorías de las veces y el 1.9% que no existen este tipo de espacios.

10. ¿En su lugar de trabajo, en las actividades (cumpleaños, juntas, etc.), participan de manera conjunta hombres y mujeres?

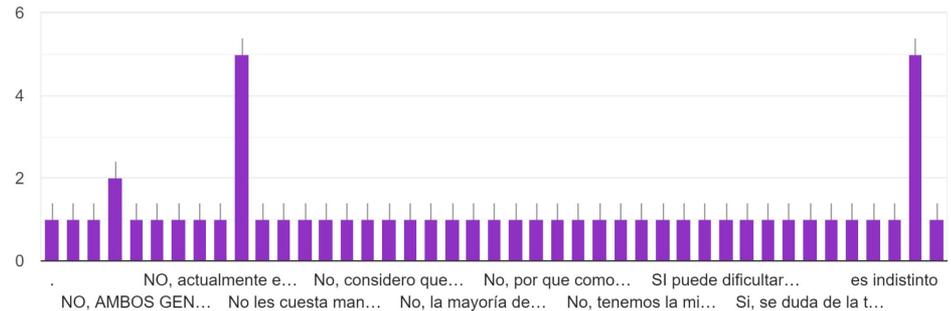
52 respuestas



El 5.8% de las personas que contestaron el Diagnóstico señalaron que en su lugar de trabajo, hombre y mujeres no participan de manera conjunta en actividades (cumpleaños, juntas, etc.), mientras que el 94.2% indicaron que sí existe este tipo participación.

**78.85% respondió que a las mujeres NO les cuesta mandar**, con respuestas como: - “sí son tomadas en cuenta y que tienen las mismas capacidades que un hombre”; hay quienes mencionan que aunque no se les dificulta, sí hay personas que se les dificulta recibir instrucciones de mujeres; otras personas participantes explican que no depende si es mujer, sino de la capacidad con la que cuenta la persona en mando.

11. ¿En el ejercicio del poder, considera que a las mujeres les cuesta más mandar? Sí/ No ¿Por qué?  
52 respuestas



**13.46% respondió que a las mujeres Sí les cuesta mandar**, en su mayoría indicaron que debido a estereotipos, y por otro lado hay quienes indican que por falta de práctica.

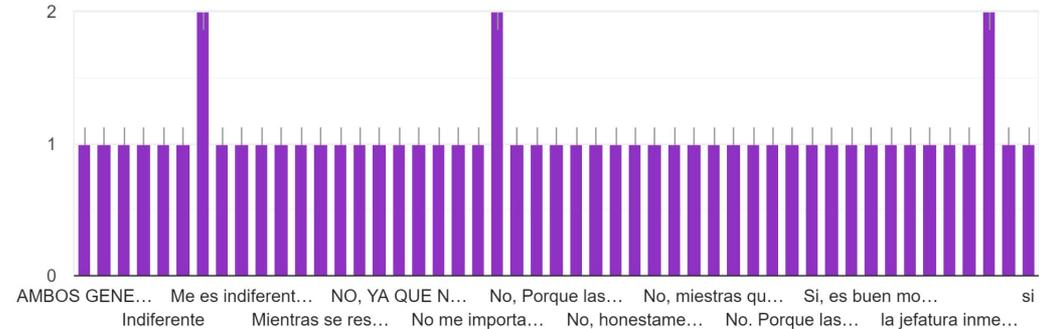
El porcentaje restante indicó que es indiferente o no contestó.

Al ser una pregunta abierta, se obtuvieron diversas opiniones. La mayoría de las y los participantes indicaron que les es indiferente si su jefatura inmediata esté ocupada por un hombre.

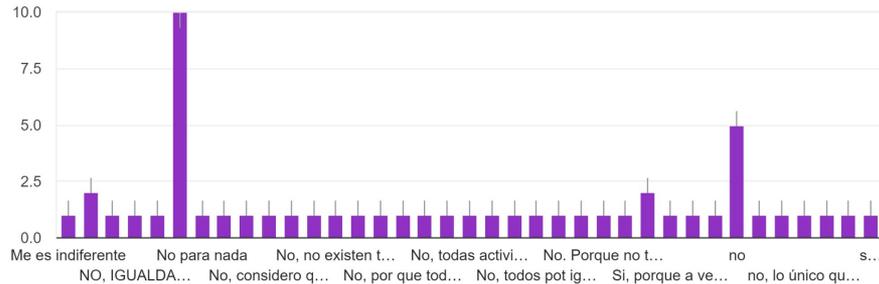
Sin embargo, otras personas participantes indicaron que NO prefiere que su jefatura inmediata esté ocupada por un hombre, debido a que se sentirían con más comodidad con una mujer en la jefatura.

Un porcentaje mínimo indicó que SÍ prefiere que su jefatura inmediata esté ocupada por un hombre, pero no indicaron razones.

12. ¿Prefiere usted que su jefatura inmediata esté ocupada por un hombre? Sí/No ¿Por qué?  
52&nbsp;respuestas



13. ¿En su lugar de trabajo, se dan actitudes de segregación ocupacional en razón de género (separación de personas según su sexo en actividad...oles tradicionales de género)? Sí/ No ¿Por qué?  
52&nbsp;respuestas

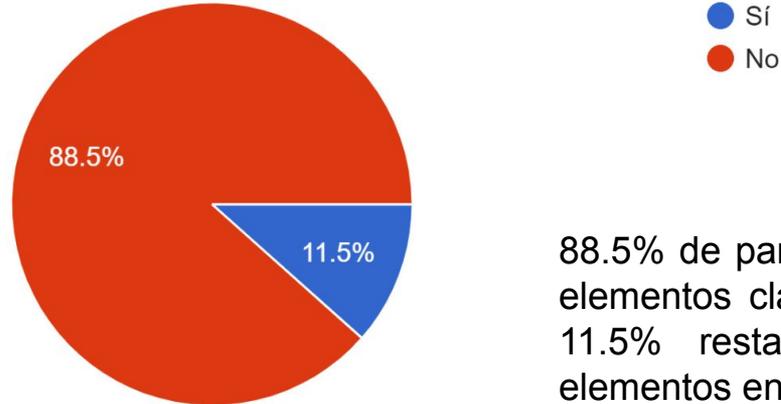


**84.62% indicó que NO se dan actitudes de segregación en razones de género**, ya que expresan que todas las personas participan en diversas actividades y hay equilibrio en las áreas.

**15.38% indicó que SÍ se dan actitudes de segregación en razones de género**, ya que expresan que en ciertas áreas, por estereotipos y roles de género, en su mayoría lo conforman hombre. Por otro lado, una persona expresó que “es preferible que ciertas actividades sean realizadas por un hombre por ser trabajo físico”. Además que, se mencionó que sí hay casos de segregación ocupacional, pero no por razones de género.

14. En su consideración ¿existen elementos clasistas o discriminatorios en su área laboral?

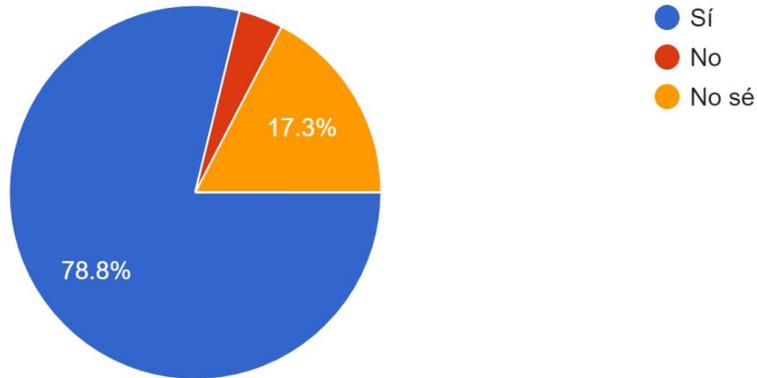
52 respuestas



88.5% de participantes consideran que no existen elementos clasistas o discriminatorios, mientras el 11.5% restante indicó que SÍ existen estos elementos en su área laboral

15. ¿En su ÁREA de trabajo existen mecanismos o pautas para garantizar que los servicios y actividades que desarrollan se apeguen a los line...ldad de género y respeto a los derechos humanos?

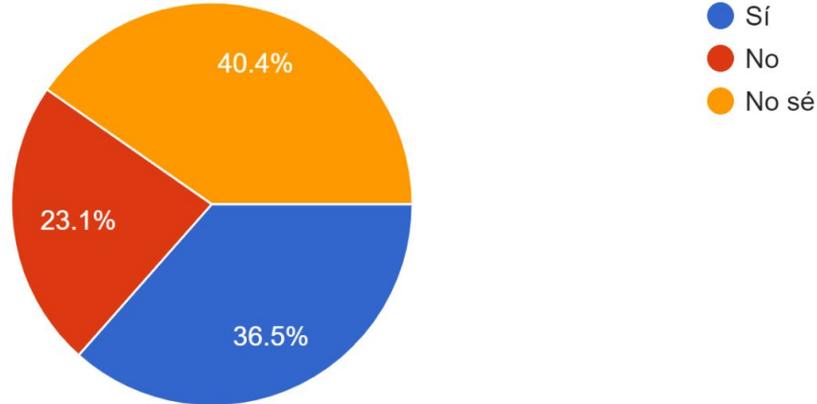
52&nbsp;respuestas



78.8% de participantes indicó que sí existen mecanismos o pautas para garantizar que los servicios y actividades que se desarrollan se apeguen a los lineamientos de igualdad de género y respeto a los derechos humanos, mientras que el 17.3% respondió que no sabe si existen y 3.8% indicó que no existen.

16. ¿En su lugar de trabajo (COVEICYDET) existen, brechas salariales?

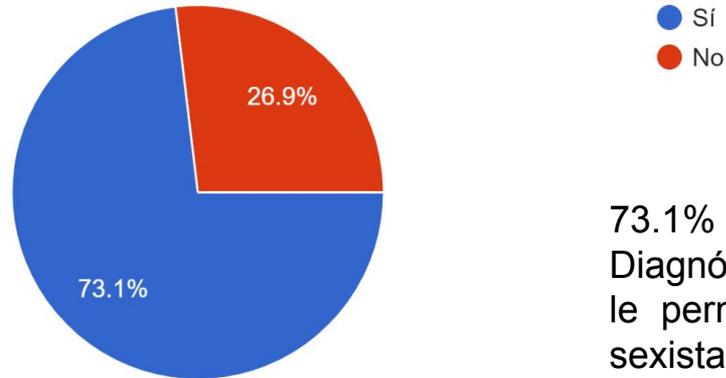
52 respuestas



En cuanto a brechas salariales en el COVEICYDET, el 40.4% indicó que no sabe si existen, el 23.1% que no existen, mientras que el 36.5% de las personas participantes indicó que Sí existen brechas salariales en su lugar de trabajo.

17. ¿En su lugar de trabajo, cuenta con material que le permita incorporar el lenguaje incluyente y no sexista?

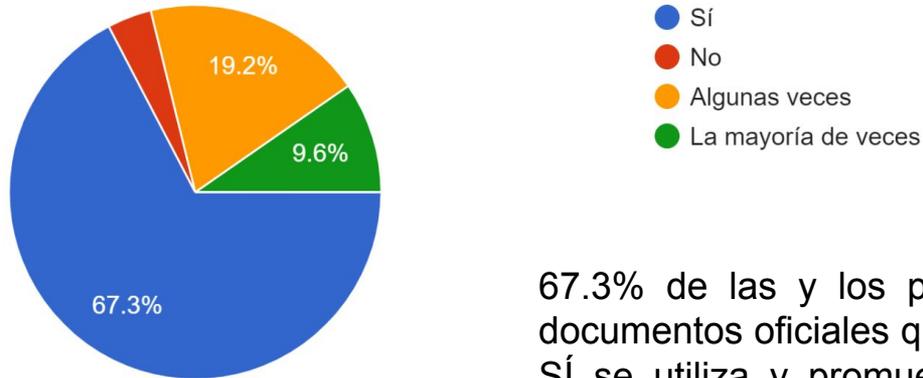
52 respuestas



73.1% de las personas que respondieron el Diagnóstico indicaron que cuentan con material que le permita incorporar el lenguaje incluyente y no sexista, mientras el 26.9% indicó que no cuenta con dicho material.

18. En los documentos oficiales (boletines, folletos, cartas, campañas) que se emiten fuera de la institución, ¿se utiliza y promueve un lenguaje e ...n en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?

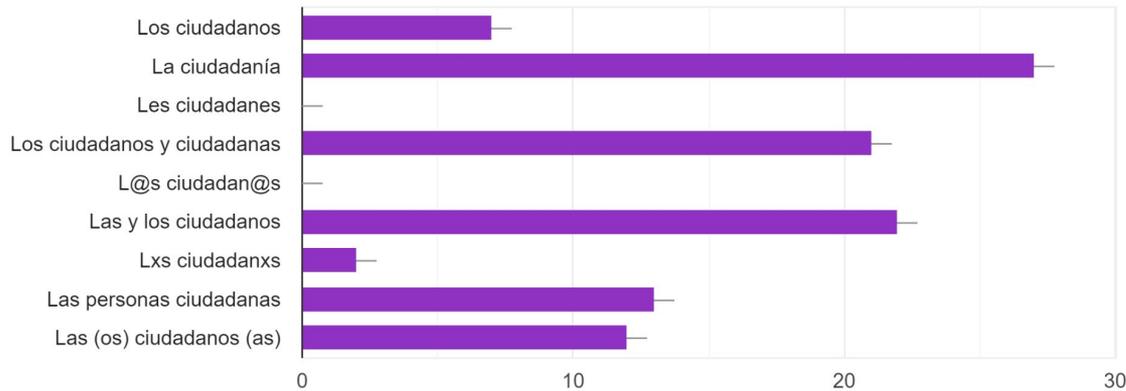
52&nbsp;respuestas



67.3% de las y los participantes refirieron que en los documentos oficiales que se emiten fuera de la institución SÍ se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toma en cuenta las necesidades de hombres y mujeres, el 9.6% que la mayoría de las veces, 19.2% que algunas veces y el 3.8% indicó que no.

19. De las siguientes sugerencias, y de acuerdo a lo estipulado en el sector público ¿Cuáles opciones aplican de manera adecuada el lenguaje incluyente?

52&nbsp;respuestas

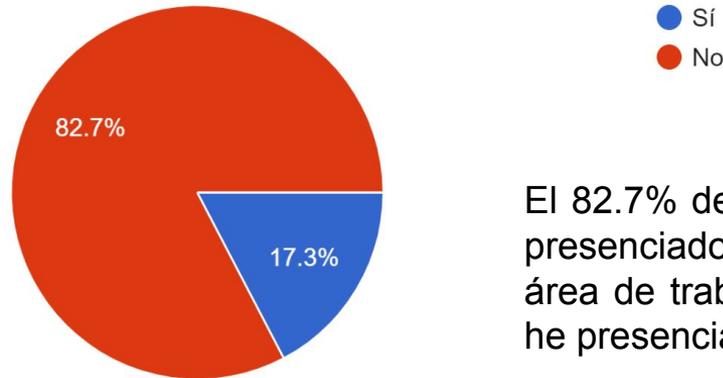


A continuación se presenta en orden de mayor a menor, las respuestas que seleccionaron las y los participantes:

1. La ciudadanía (51.92%)
2. Las y los ciudadanos (42.31%)
3. Los ciudadanos y ciudadanas (40.38%)
4. Las personas ciudadanas (25%)
5. Las (os) ciudadanos (as) (23.08%)
6. Los ciudadanos (13.46%)
7. Lxs ciudadanxs (3.85%)
8. L@s ciudadan@s y les ciudadanes (0%)

20. ¿Ha presenciado en su área de trabajo el uso de expresiones discriminatorias como "los sorditos", "el negrito" o "los inditos"?

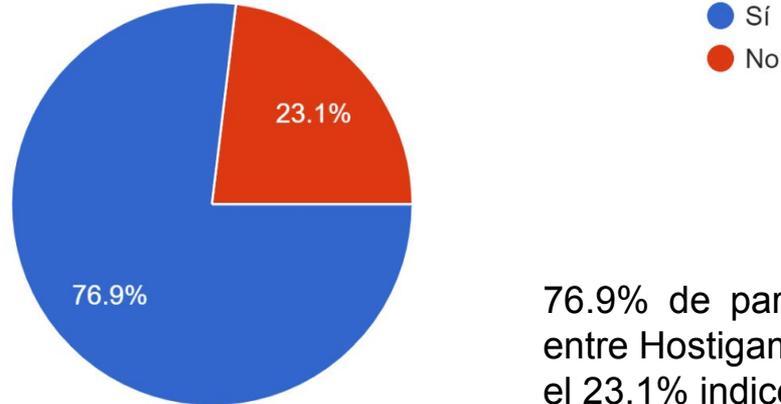
52&nbsp;respuestas



El 82.7% de las y los participantes indicaron que no han presenciado el uso de expresiones discriminatorias en su área de trabajo, mientras que el 17.3% indicó que sí las he presenciado.

## 21. ¿Conoce usted la diferencia entre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?

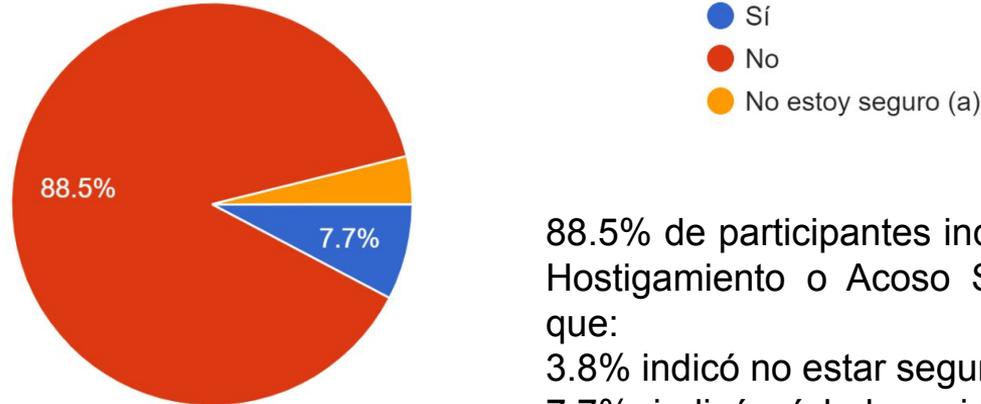
52 respuestas



76.9% de participantes refirió que conoce la diferencia entre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, mientras que el 23.1% indicó que no.

## 22. ¿Ha sido víctima de Hostigamiento o Acoso Sexual en el trabajo?

52 respuestas



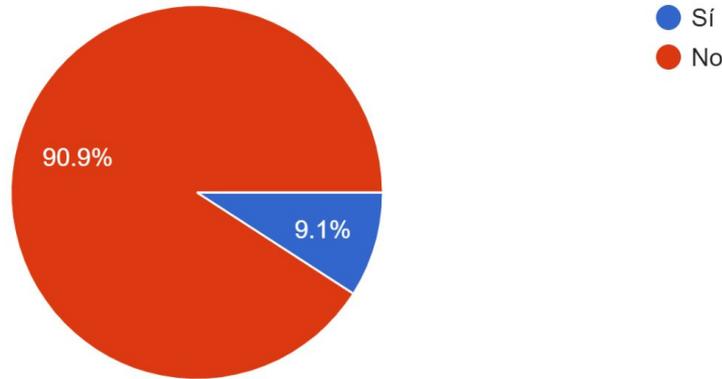
88.5% de participantes indicó que no han sido víctima de Hostigamiento o Acoso Sexual en el trabajo, mientras que:

3.8% indicó no estar seguro(a)

7.7% indicó sí haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en el trabajo (4 personas).

23. En caso de responder sí a la pregunta anterior, ¿Denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes? (si no aplica, salta a la pregunta 25)

11 respuestas



11 personas contestaron esta pregunta, de las cuales:

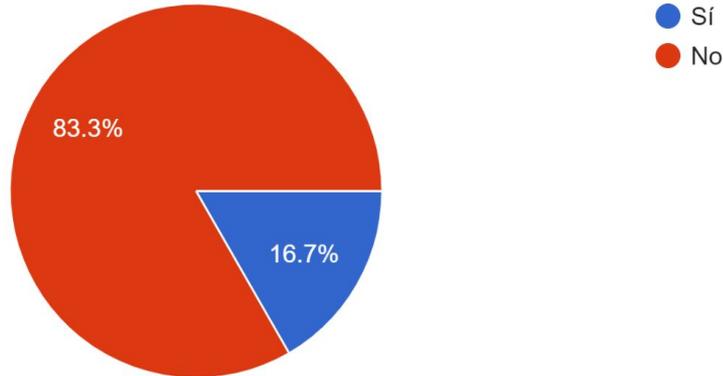
90.9% indicaron no haber denunciado ante las autoridades y mecanismos competentes

9.1% sí realizó una denuncia ante las autoridades y mecanismos competentes ( 1 persona)

\*No hay relación entre quienes contestaron “no estoy seguro/a” y ”sí” en la pregunta anterior (6 personas), con las respuestas en esta pregunta.

24. En caso de responder sí a la pregunta anterior, ¿Quedó conforme con la respuesta dada por la institución? (si no aplica, salta a la siguiente pregunta)

6 respuestas



6 personas contestaron esta pregunta, de las cuales:

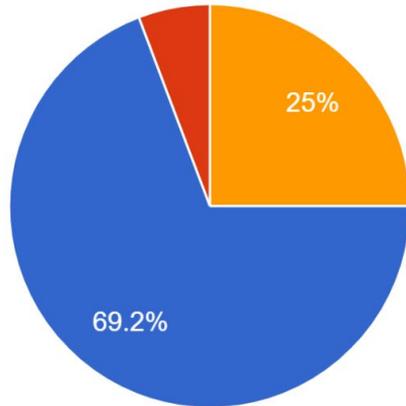
83.3% indicaron no haber denunciado ante las autoridades y mecanismos competentes

16.7% sí realizó una denuncia ante las autoridades y mecanismos competentes ( 1 persona)

\*No hay relación entre quienes contestaron la pregunta anterior (11 personas), con las respuestas en esta pregunta.

25. ¿Existe un buzón de quejas en materia de género en el lugar donde laboras?

52&nbsp;respuestas



- Sí
- No
- No sé

De las personas que contestaron el Diagnóstico:

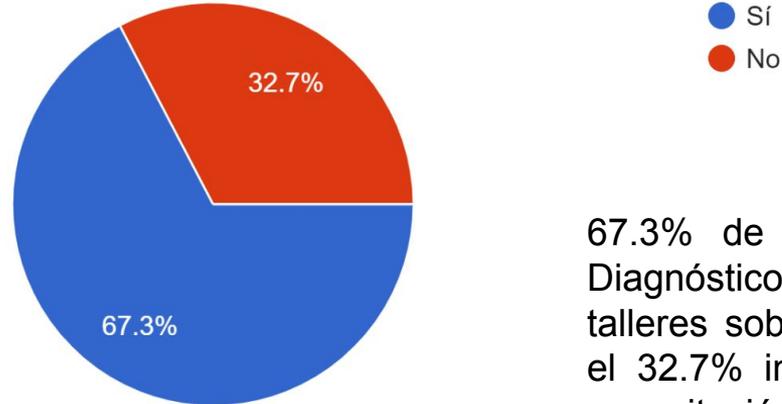
5.8% respondieron que NO hay un buzón de quejas en materia de género.

25% no saben si hay un buzón de quejas en materia de género.

69.2% indicaron que SÍ hay un buzón de quejas en materia de género.

## 26. ¿Ha recibido cursos y/o talleres sobre perspectiva de género?

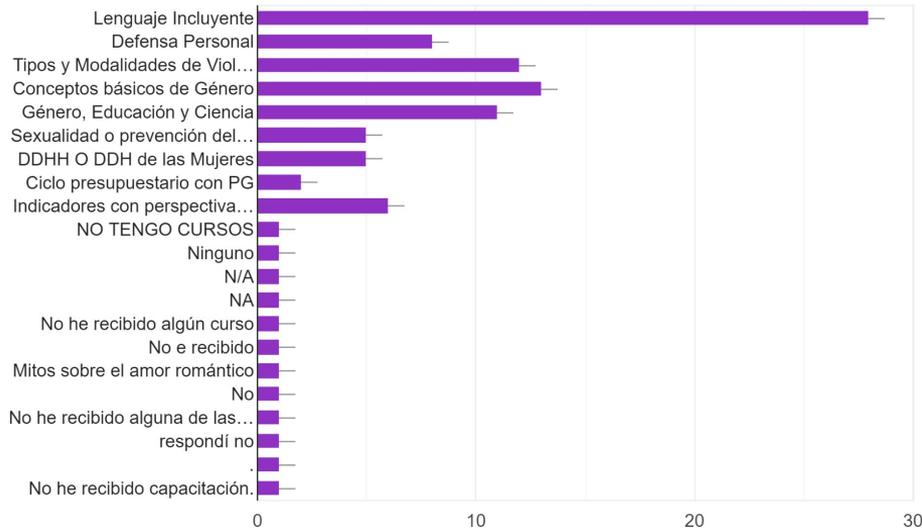
52 respuestas



67.3% de las personas que participaron en el Diagnóstico indicaron SÍ haber recibido curso y/o talleres sobre perspectiva de género, mientras que el 32.7% indicó no haber recibido ningún tipo de capacitación en la temática.

27. En caso de responder si ¿Qué tipo de capacitación recibió?

52 respuestas

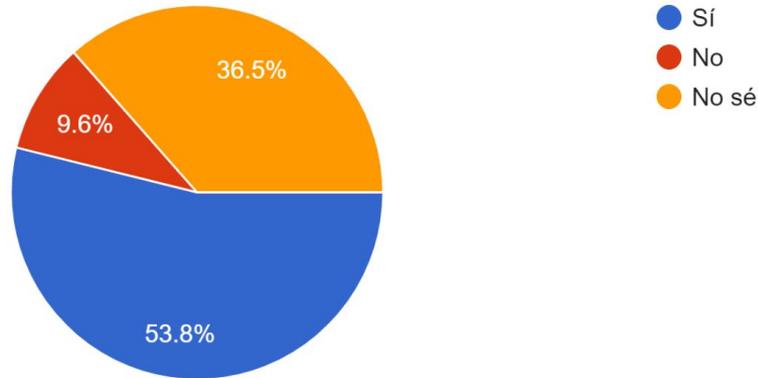


A continuación, se presentan en orden de mayor a menor las capacitaciones que han recibido personal del COVEICYDET y Museo Kaná:

1. Lenguaje Incluyente (50%)
2. Tipos y Modalidades de Violencia (23.08%)
3. Conceptos Básicos de Género (23.08%)
4. Género, Educación y Ciencia (21.15%)
5. Defensa Personal (15.28%)
6. Indicadores con perspectiva de género (11.54%)
7. Sexualidad o prevención del embarazo adolescente (9.62%)
8. DDHH o DDH de las Mujeres (9.62%)
9. Ciclo presupuestario con PG (3.85%)

28. ¿En su área de trabajo existen actividades que promuevan la eliminación de brechas en materia de género?

52 respuestas



En cuanto a las actividades que promueven la eliminación de brechas en materia de género:

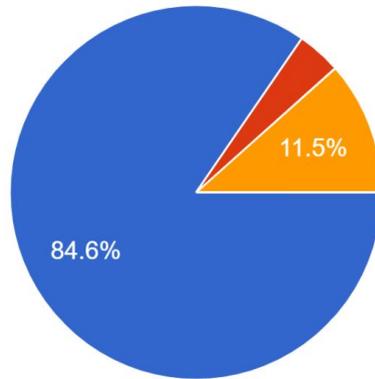
53.8% indicaron que sí existen este tipo de actividades

36.5% contestaron que no saben si existen

9.6% indicaron que no existen este tipo de actividades en sus áreas de trabajo

29. En su lugar de trabajo establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción entre mujeres y hombres.

52 respuestas



- Sí
- No
- A veces

En relación al establecimiento de políticas de formación profesional y capacitación sin distinción entre mujeres y hombres, indicaron que:

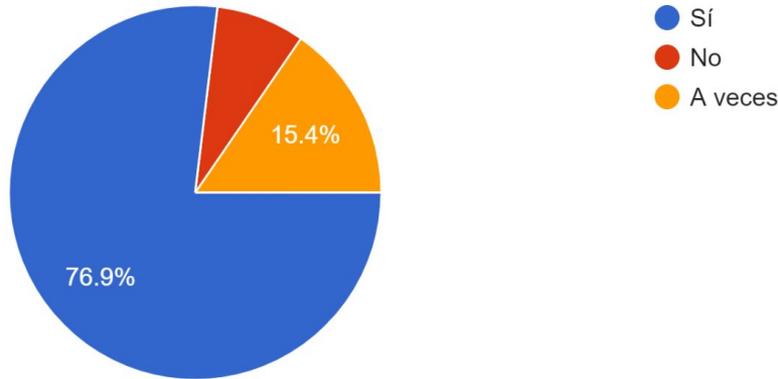
84.6% sí son establecidas;

11.5% a veces son establecidas;

3.8% no son establecidas.

30. En su lugar de trabajo otorgan las mismas prestaciones (guardería, afiliación a servicios médicos, días laborables, licencias u otras) a mujeres y hombres.

52 respuestas



En tema de prestaciones en el COVEICYDET

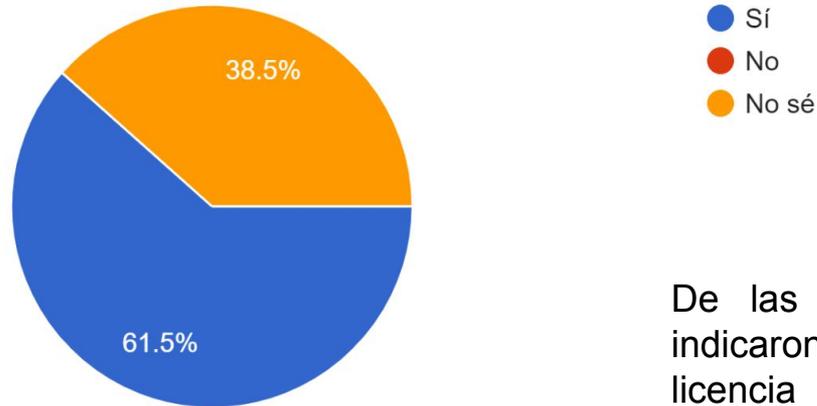
76.9% indicaron que sí son otorgadas por igual a hombres y mujeres;

15.4% indicaron que a veces son otorgadas por igual a hombres y mujeres;

7.7% indicaron que no son otorgadas por igual a hombres y mujeres.

### 31. ¿En el COVEICYDET se respeta el permiso o licencia por maternidad?

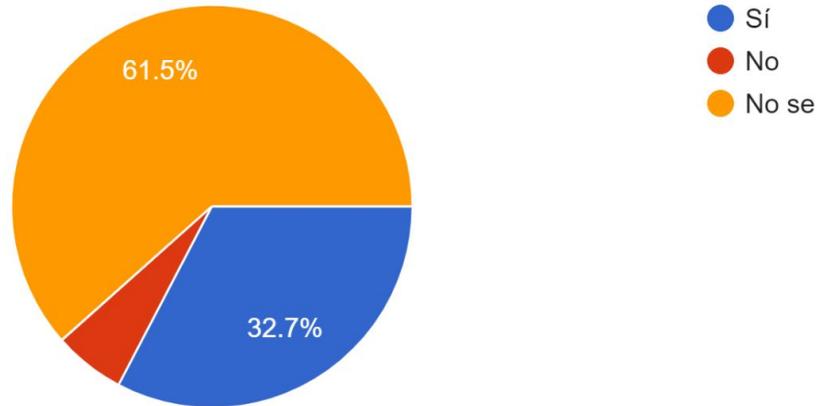
52 respuestas



De las personas participantes, el 61.5% indicaron que sí se respeta el permiso o licencia por maternidad, mientras que el 38.5% respondió que no sabe.

### 32. ¿En el COVEICYDET se respeta el permiso o licencia por paternidad?

52 respuestas



En cuanto al permiso o licencia por paternidad

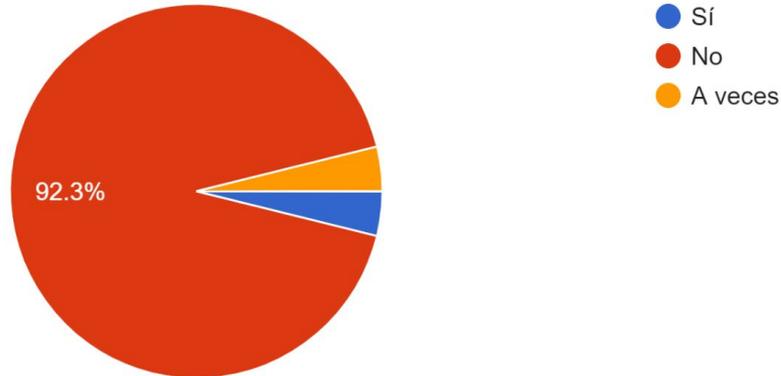
61.5% indicó que no saber si se respeta

32.7% indicó que sí se respeta

5.8% indicó que no se respeta el permiso o licencia por paternidad.

33. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo las autoridades intimidan o maltratan las personas por su condición de mujeres y hombres?

52 respuestas



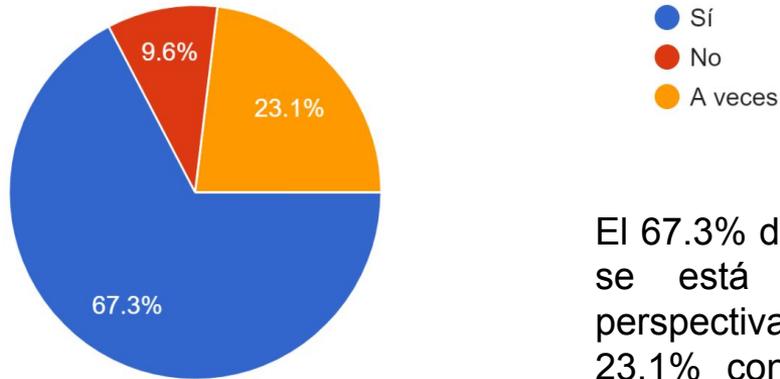
3.8% considera que las autoridades sí intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres y hombres.

3.8% considera que las autoridades a veces intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres y hombres.

92.3% considera que las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres y hombres.

34. ¿Considera usted que se está promoviendo la integración de la perspectiva de género en su área de trabajo?

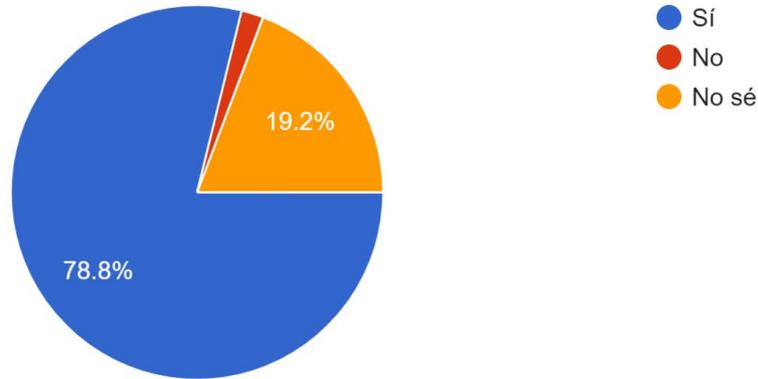
52 respuestas



El 67.3% de las y los participantes considera que se está promoviendo la integración de la perspectiva de género en el COVEICYDET, el 23.1% considera que a veces, mientras que el 9.6% considera que no se está promoviendo la integración de género en su área de trabajo.

35. ¿En el COVEICYDET se realizan actividades o campañas enfocadas a la prevención de la violencia de género?

52 respuestas



En cuanto a actividades o campañas enfocadas a la prevención de la violencia de género,

el 78.8% respondió que sí se realizan;

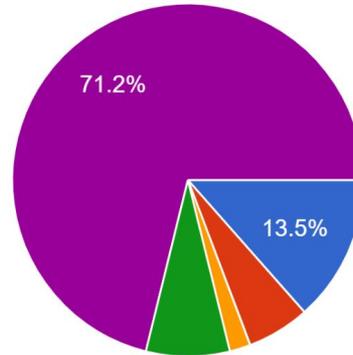
1.9% respondió que no se realizan;

19.2% respondió no saber si se realizan este tipo de actividades en el COVEICYDET.

36. De las siguientes sugerencias, ¿Cuál considera usted una forma de violencia psicológica?  
52 respuestas

De manera jerárquica se presentan las conductas que las y los participantes del Diagnóstico consideran una forma violencia psicológica:

1. Menospreciar o humillar frente a las personas (13.5%)
2. Amenazar con quitar a los hijos y/o hijas (7.7%)
3. Celar, ejercer control (5.8%)
4. Gritar y ofender (1.9%)



- Menospreciar o humillar frente a las personas
- Celar, ejercer control
- Gritar y ofender
- Amenazar con quitar a los hijos y/o hijas
- Todas las anteriores

El 71.2% contestó que considera que las opciones presentadas son formas de violencia.

Al ser una pregunta abierta se presentaron diferentes sugerencias, de las más repetidas fueron respecto a **brindar capacitación** (cursos, talleres o conferencias), así como **actividades de sensibilización** en tema de igualdad así como a los diferentes tipos de discriminación que existen.

Así mismo, las y los participantes señalaron la importancia del **trato con respeto**, sin condiciones, para una buena convivencia dentro de la Entidad, así como **respeto de pronombres**; de igual se sugirió la **demostración con el ejemplo, iniciando con directivos en sesiones de casos prácticos**.

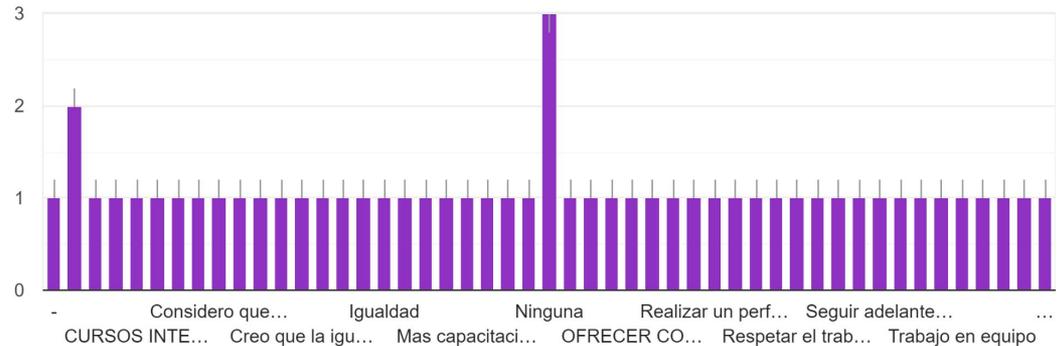
De igual forma, se sugirió sobre mecanismos de **equidad salarial**, así como que se tome en cuenta la experiencia de años laborando.

Otras sugerencias que se señalaron y resultan de relevancia son:

- "Reportar humillaciones y malos tratos en el ejercicio laboral"
- "Realizar perfil psicológico"
- "Para garantizar la igualdad y el respeto a los derechos humanos en las actividades que las áreas del COVEICYDET lleva a cabo, considero que la participación de la titular de la unidad de género es importante, por lo que debería mostrar interés en la planeación de estos proyectos y programas, y tener relación con las áreas que prestan los servicios".

37. ¿Qué acción de mejora al interior de su área laboral podría sugerir para garantizar la igualdad y el respeto a los derechos humanos en sus actividades y servicios que ofertan?

52&nbsp;respuestas



# COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS

A las y los participantes se les brindó un espacio de “comentarios y/o sugerencias” en el que pudieran ampliar o aclarar una respuesta y que, de acuerdo a las respuestas obtenidas, se clasificaron de la siguiente forma:

- Sugerencia de temas de interés a tratar en cursos y talleres.
- Opinión respecto a las desigualdad y oportunidades, roles y valores del COVEICYDET.
- Sugerencia o comentario respecto al diagnóstico o acciones de la Unidad de Género.
- Queja anónima de cualquier caso que atente contra la igualdad y el respeto a los derechos humanos en el COVEICYDET.

## Sugerencia de temas de interés a tratar en cursos y talleres

Se sugirieron los temas de métodos anticonceptivos y prevención del embarazo y primeros auxilios.

## Opinión respecto a las desigualdades y oportunidades, roles y valores al interior del COVEICYDET



**COVEICYDET**  
Consejo Veracruzano de Investigación  
Científica y Desarrollo Tecnológico

Aunque participantes comentaron que dentro del COVEICYDET hay respeto entre compañeros y compañeras y que se trabaja de una manera incluyente, hubo quien señaló la importancia de “respetar a todos los que integran el COVEICYDET, ya sean titulares o becarios”.

Por otro lado, surgieron comentarios relacionados a desigualdad salarial:

“**Revisión salarial**, hay brechas no dadas por el género, pero sí hay brechas muy marcadas, compañeras que llevan años sin aumentos ni seguridad social adecuada”

“actualmente es visible la desigualdad que se vive en el COVEICYDET, tanto hacia la persona como en el ámbito salarial, lo cual desmotiva a las personas que tenemos años trabajando sin que nuestras condiciones mejoren, aun cuando ya fueron expuestas al propio titular”.

## Sugerencia o comentario respecto al diagnóstico o acciones de la Unidad de Género.

Respecto al diagnóstico se recibieron comentarios de retroalimentación en cuanto a la estructuración y configuraciones del formulario del instrumento.

Por otro, se recibieron las siguientes sugerencias a la Unidad de Género del COVEICYDET:

“Hacer del conocimiento de manera efectiva, a las personas, que, los derechos humanos no son un tema de moda.”

“Dar mayor difusión de los derechos en materia de género de la ciudadanía, entre el personal del COVEICYDET”.

## Sugerencia o comentario respecto al diagnóstico o acciones de la Unidad de Género.



**COVEICYDET**  
Consejo Veracruzano de Investigación  
Científica y Desarrollo Tecnológico

“...es importante que la titular de la unidad de género sea proactiva al interior del Consejo, que tenga relación con las distintas áreas del COVEICYDET, que **revise que las convocatorias** que se vayan a publicar **sean redactadas con lenguaje incluyente**, así como las **publicaciones que se realizan en la página web, y demás documentación que se genera en el COVEICYDET**”.

“...recomiendo realizar **casos prácticos en donde los actores principales sean los directivos y/o personal que tenga subordinados**, la cultura se crea en una organización con el ejemplo de sus líderes”

## Queja anónima de cualquier caso que atente contra la igualdad y el respeto a los derechos humanos en el COVEICYDET

En este tema, se recibieron los siguientes comentarios:

“Comportamientos hostiles hacia trabajadores y becarios por parte de la Jefatura de la Consultoría de Difusión.”

“La Consultora de Difusión sobaja, humilla y amenaza a su equipo”.

# RECOMENDACIONES

