

Resultados del diagnóstico realizado en el Consejo
de la Judicatura Federal en materia de
Equidad de Género
2009

Contenido



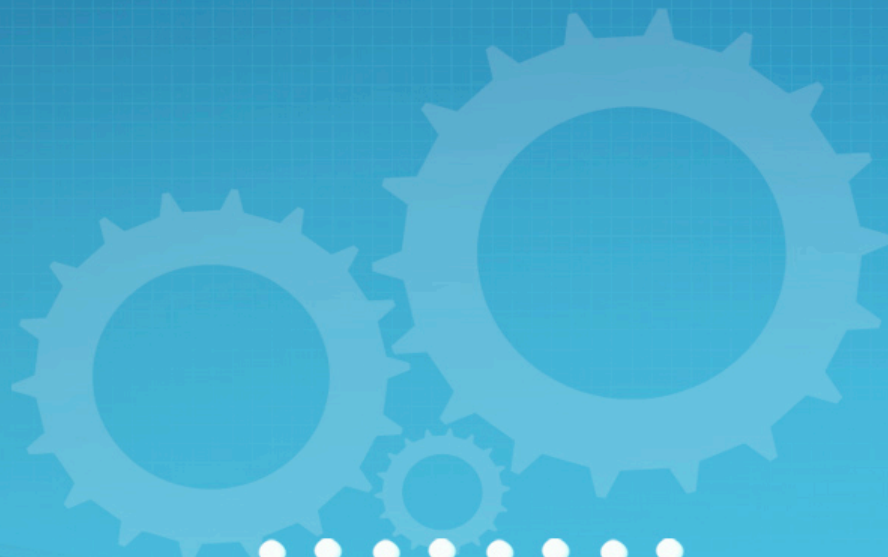
1. **Objetivo**
2. **Metodología**
3. **Contexto**
4. **Hallazgos**
5. **Conclusiones**
6. **Recomendaciones**



Objetivo

Objetivo

1. Obtener información específica para conocer el estado actual del CJF en materia de equidad de género.
2. En particular, conocer en qué medida existe discriminación por género al interior del CJF, así como contar con información que permita impulsar la protección de los derechos de los servidores públicos.
3. Obtener elementos para definir adecuadamente la estrategia para introducir la perspectiva de género en el CJF, y poder orientar las actividades



Metodología

Metodología

1. Se realizó un **estudio cuantitativo** para documentar las percepciones y opiniones del personal **jurisdiccional y administrativo** en torno a **estereotipos de género, ambiente laboral, acoso y hostigamiento sexual** y **medidas de igualdad sustantiva**.
2. Para esto, se realizó una **encuesta en línea**. La tasa de respuesta fue de **19%**. Es decir, **5891** cuestionarios fueron contestados.



Contexto

Contexto

1. Personal del CJF por ámbito y sexo.

Del total de las **31,307 personas** que laboran en el CJF, el 10.93% corresponde al ámbito **administrativo** y el **79.3%** al ámbito **jurisdiccional**.

En cuanto a sexo, el **47%** son **hombres** y el **53%** son **mujeres**

La paridad numérica **no implica igualdad de oportunidades**

Contexto

2 . Distribución de los encuestados por edad

El **40%** de los servidores públicos encuestados tiene entre **30** y **39 años** de edad, **26%** tiene entre **40** y **49 años**, el **19%** es mayor a 50, y el **15%** es menor de **29 años**

Una **gran proporción** del personal se encuentra en **edad reproductiva** y/o asumiendo las responsabilidades asociadas con la **crianza** y el **cuidado de los infantes**.

Contexto

3 . Composición de los encuestados por escolaridad.

El **nivel de escolaridad** es **mayor** al promedio nacional de **8.1 grados**, ya que **42% de los servidores públicos** cuenta con estudios de **licenciatura**.

| | |
|--------------|-----|
| Primaria | 1% |
| Secundaria | 10% |
| Bachillerato | 31% |
| Licenciatura | 42% |
| Especialidad | 3% |
| Maestría | 7% |
| Doctorado | 1% |



Hallazgos

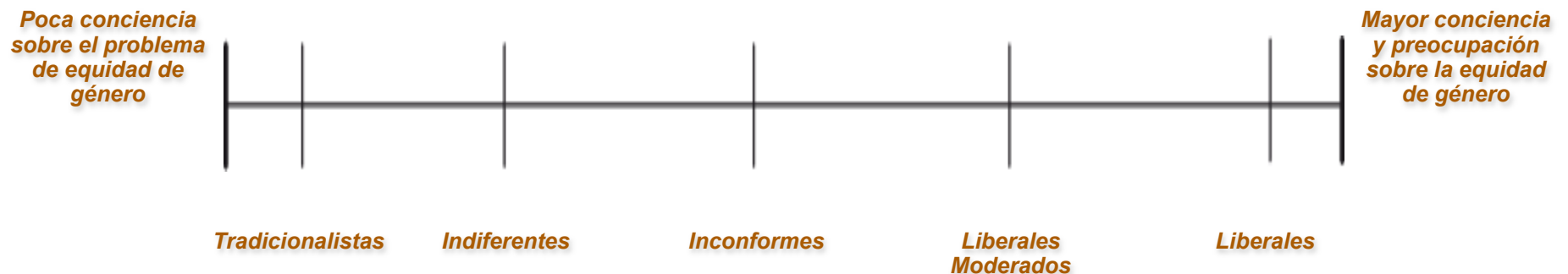
Hallazgos

a. Conciencia sobre las inequidades de género



Hallazgos ¹ . Conciencia sobre las inequidades de género.

Para clasificar a los diferentes segmentos de población según su **grado de conciencia** sobre la **equidad de mujeres y hombres** en el ámbito laboral se construyó el siguiente eje.



El extremo **izquierdo**, donde se ubican los llamados **tradicionalistas**, representa

Hallazgos

1. Conciencia sobre las inequidades de género.

Puntos de **contraste** entre extremos

Los “**tradicionalistas**” tienen **una imagen negativa de las mujeres** en el ámbito laboral, mientras que los “**liberales**” están en desacuerdo con la discriminación hacia ellas;

Los “**tradicionalistas**” no creen que los hijos de una madre que trabaja puedan **criarse tan bien** como los de **una madre que no lo hace**; en cambio, los “**liberales**” sí lo creen;

El grupo de “**tradicionalistas**” está de acuerdo con que **el hombre debe responsabilizarse en mayor medida** que las mujeres del **ingreso familiar**; en contraste, el grupo de “**liberales**” está **en contra** de tal idea.

Hallazgos

1. Conciencia sobre las inequidades de género.

Tradicionalistas



Los “**tradicionalistas**” se caracterizan por:

- Tener una **imagen negativa de las mujeres** en el ámbito laboral.
- Estar de acuerdo con que **las mujeres ganan menos que los hombres** por hacer el mismo trabajo debido a que se incapacitan frecuentemente.
- Estar de acuerdo con que **las mujeres ganan menos porque son conflictivas**.
- Opinar que los hombres son los **principales responsables del ingreso familiar**.

Hallazgos

1. Conciencia sobre las inequidades de género.

Indiferentes



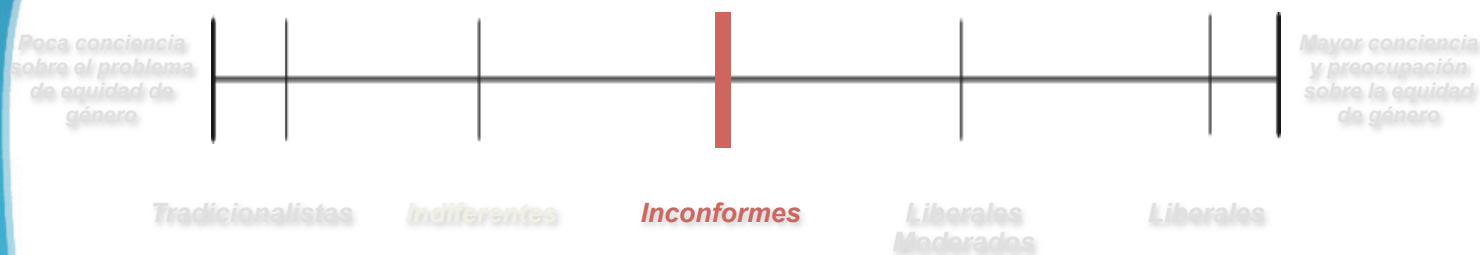
Los “**indiferentes**” se caracterizan por:

- No **presentar incomodidad o molestia** ante cualquier tipo de **conducta sexual inapropiada**.
- Opinar que tanto hombres como mujeres **tienen las mismas oportunidades**.
- **No percibir la discriminación** contra las mujeres.

Hallazgos

1. Conciencia sobre las inequidades de género.

Inconformes



Los “**inconformes**” se caracterizan por:

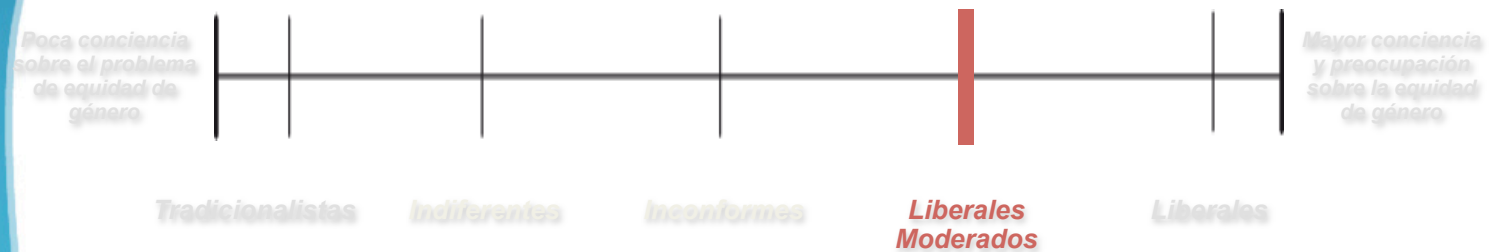
- Percibir **una mayor discriminación** hacia las mujeres en comparación con los otros grupos.
- Considerar que los hombres tienen **más oportunidades de ascender** en su trabajo que las mujeres.
- Sin embargo, comparten algunas de las **creencias de discriminación** a la mujer.

Por ejemplo, algunos de ellos consideran que **los hijos de una madre que trabaja no pueden** criarse tan bien como los de una madre que no lo hace.

Hallazgos

1. Conciencia sobre las inequidades de género.

Liberales Moderados



Los “**liberales moderados**” se caracterizan por:

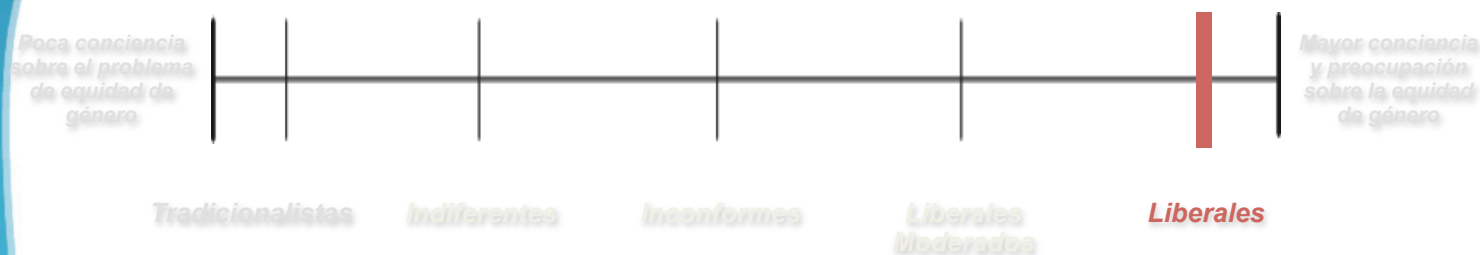
- Estar en **desacuerdo** con todas las **opiniones negativas** sobre las mujeres en el ámbito laboral.
- Preferir en alguna medida a superiores jerárquicos **hombres**.

Este segmento es muy **similar** al de los “**liberales**”, sin embargo, se distinguen por la intensidad de sus preferencias y opiniones.

Hallazgos

1. Conciencia sobre las inequidades de género.

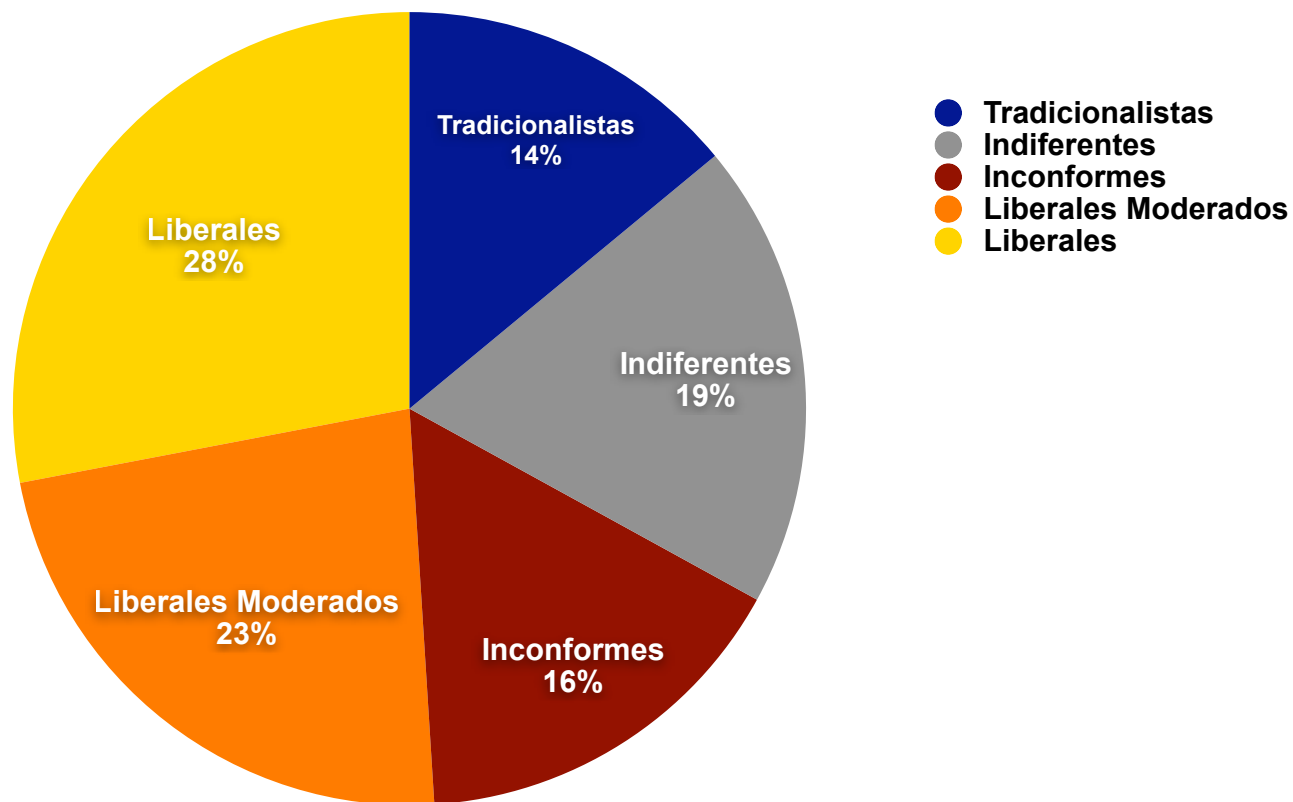
Liberales



Los “**liberales**” se caracterizan por:

- Sentirse agredidos frente a cualquier tipo de conducta sexual ofensiva.
- Estar en desacuerdo con que las mujeres ganen menos que los hombres.
- Reconocer que las mujeres ganan menos porque son discriminadas.
- Estar de acuerdo con que los hijos de una madre que trabaja pueden criarse tan bien como los de una madre que no trabaja.
- Serles indistinto el sexo de su superior inmediato.

Hallazgos₁ . Conciencia sobre las inequidades de género.



Hallazgos

2. Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión



Hallazgos

2. Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

El **62%** de los encuestados señaló que su **superior jerárquico** es hombre.

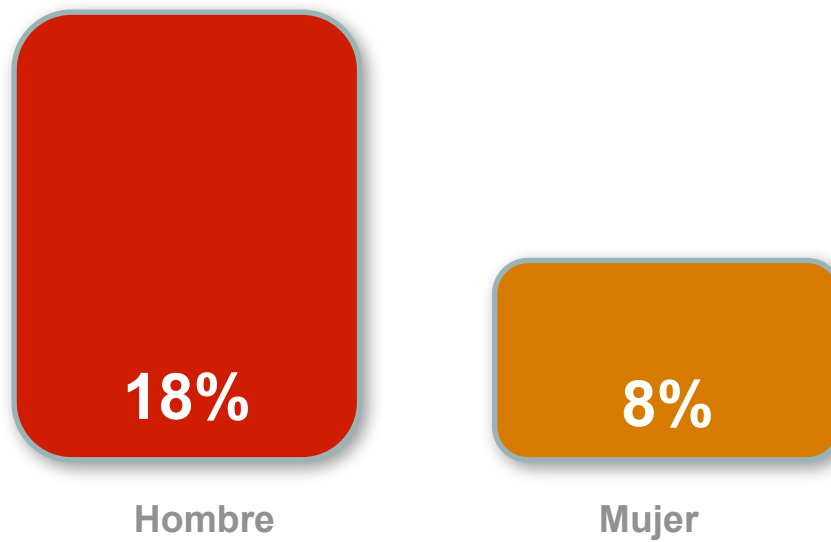
Sólo el **35%** de los encuestados reportan tener una **superior jerárquica** mujer.



Hallazgos

2 . Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

18% de los **hombres** prefiere un **superior jerárquico hombre**, mientras que sólo un **8%** prefiere que su **superior jerárquica sea mujer**.



Hallazgos

2. Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

El **54%** de los encuestados considera que las **mujeres** desempeñan mejor actividades **secretariales**.

Sólo el **10%** considera que ellas son más aptas que los hombres para las actividades **jurisdiccionales** y de **investigación**.

Hallazgos

2 . Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

En cambio, **1** de cada **4** personas considera que los **hombres** se **desempeñan mejor** que las mujeres en actividades **jurisdiccionales**.

Sólo **1** de cada **10** considera que ellos son más aptos que las mujeres para las actividades **secretariales**.



Hallazgos

2 . Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

El **estereotipo** de que las **mujeres** son **mejores secretarias** y los **hombres mejores juzgadores** es sostenido tanto por **hombres** como por **mujeres**.

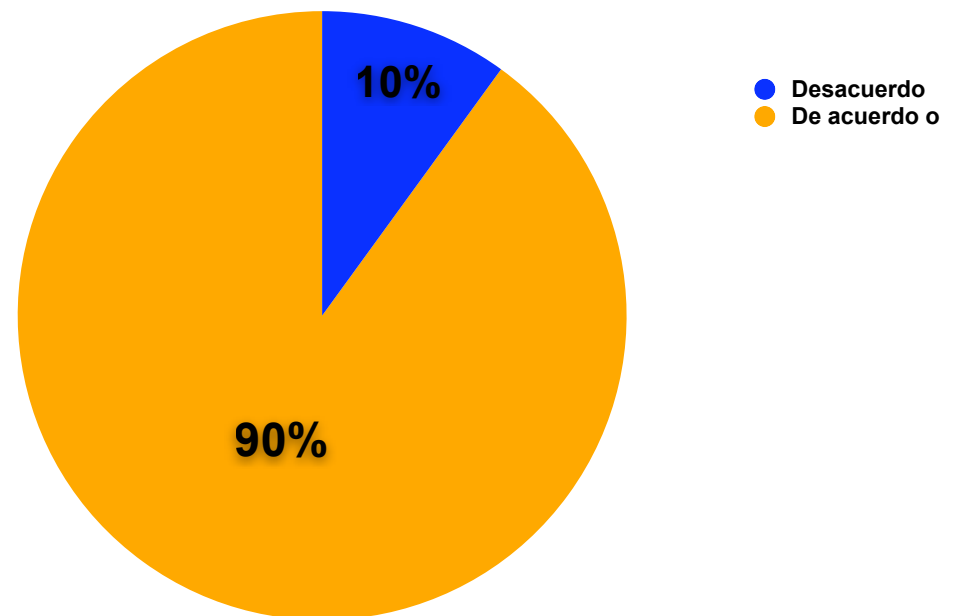
Incluso, ellas lo consideran así en mayor medida.

60% de las mujeres consideran que **ellas son mejores** que los hombres para las **actividades secretariales**, mientras que **42%** de los hombres piensa lo mismo.



Hallazgos² . Participación de las mujeres en los ámbitos de decisión

El **10%** de los encuestados está **de acuerdo o parcialmente de acuerdo** con que la mujer no tiene capacidad suficiente para **asumir cargos de importancia**.



Hallazgos

3. Estereotipos de género



En cuanto a los Roles de Género

El **77%** de los encuestados está de acuerdo o parcialmente de acuerdo con que el **hombre** debe **responsabilizarse en mayor medida** del **ingreso del hogar**.

El **87%** considera que las **mujeres** deben trabajar **sólo cuando** el salario del **hombre no es suficiente** para mantener el hogar.

Hallazgos

3 . Estereotipos de género

El **94%** de las personas encuestadas está **de acuerdo o parcialmente de acuerdo** en que la **universidad** es más **importante** para un **hombre** que para una **mujer**.

El **90%** cree que los **hombres** deben **decidir el número de hijos** que debe tener una pareja.

Hallazgos

3 . Estereotipos de género

A diferencia del tema relacionado con el ingreso familiar, en cuanto al papel de ambos padres en la **educación de los hijos** empieza a notarse un cambio:

34% de los encuestados está en desacuerdo con que la madre está **mejor capacitada** para **educar a los hijos**.

46% **no cree** que ante un divorcio, **lo mejor sea** necesariamente que los hijos **se queden con la madre**.

Hallazgos

3 . Estereotipos de género

Entre los que prefieren que su superior jerárquico sea hombre, las **características** que consideran que éste debe tener son:

Inteligencia, **23%** Imparcialidad, **15%**
Honestidad, **9%**

Entre los que prefieren que su superior jerárquica sea mujer, las **características** que consideran que ésta debe tener son:

Inteligencia, **23%**
Sensibilidad, 14% Honestidad, **11%** .

Hallazgos

4. Discriminación laboral y violencia de género



Hallazgos

4 . Discriminación laboral y violencia
de género

Ambiente laboral equitativo

De manera global, **6** de cada **10** personas encuestadas considera que existe **igualdad de oportunidades** laborales en el **CJF**.

Sin embargo, hombres y mujeres perciben de distinta forma la **igualdad de oportunidades** en el trabajo.

Mientras que **70%** de los hombres cree que hay **igualdad de oportunidades** laborales en el **CJF**, sólo el **51%** de las mujeres cree lo mismo.

Hallazgos

4 . Discriminación laboral y violencia
de género

Ambiente laboral equitativo

El **estado civil** de las personas influye en la **percepción de igualdad** de oportunidades en el trabajo.

Las probabilidades de las personas de percibir un ambiente laboral con equidad de género varían según sexo y estado civil:

Mujer soltera, **57%**

Mujer casada, **50%**

Hombre soltero, **74%**

Hombre casado, **68%**

Hallazgos

4 . Discriminación laboral y violencia
de género

Los resultados en cuanto a la percepción que se tiene sobre **Discriminación Laboral**:

El **18%** de los servidores públicos se ha sentido **discriminado** por **nivel de escolaridad**.

23% de los servidores públicos se ha sentido **discriminado** por causa de **su rango**.

13% de los servidores públicos del CJF se ha sentido **discriminado** por causa de su **aspecto físico**.

Hallazgos

4 . Discriminación laboral y violencia
de género

1 de cada **10** personas que laboran en el Poder Judicial de la Federación se ha sentido **discriminada** por razón de **sexo**:

6% de los **hombres** se encuentra en esta situación, mientras que en el caso de las mujeres, dicha proporción asciende a un **13%**. Un poco **más del doble**.

Hallazgos

4 . Discriminación laboral y violencia
de género

En cuanto a hostigamiento y acoso sexual

2% de los **hombres** refieren haber sido **víctimas de acoso u hostigamiento sexual** en el CJF.

Esta proporción se triplica en el caso de las **mujeres**, ascendiendo a **9%**.

Hallazgos

4 . Discriminación laboral y violencia
de género

Cabe señalar que el **77%** de los servidores públicos **no saben** si existe en la institución un **procedimiento para realizar denuncias** por **hostigamiento** o **acoso sexual**.

Sólo el **6%** afirma **conocer en qué consiste** dicho procedimiento.

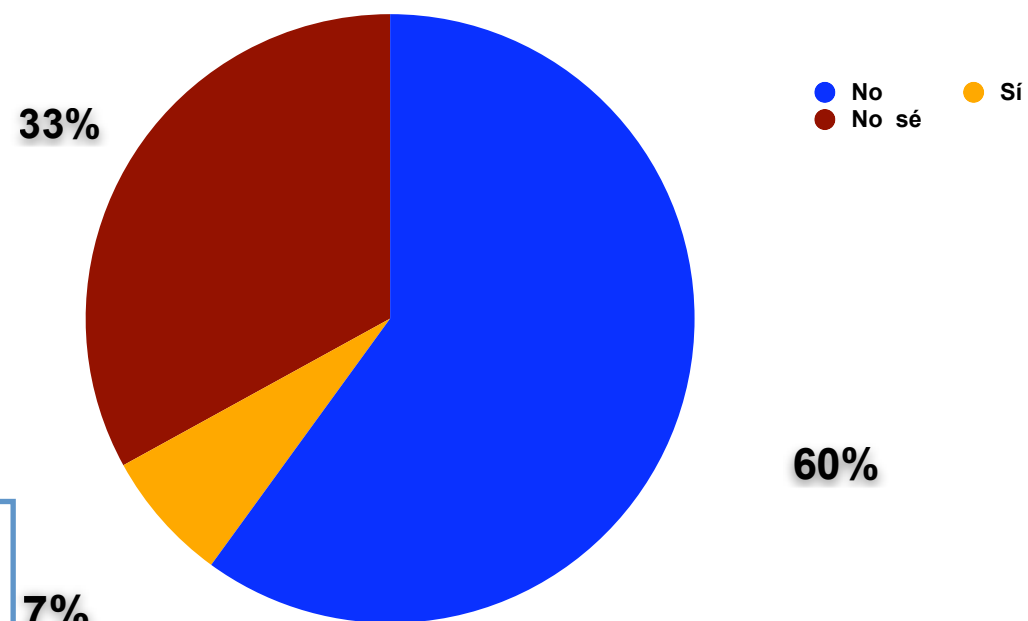
Desconocimiento de los **recursos institucionales** para hacer valer sus **derechos laborales**.

Hallazgos

Medidas de igualdad sustantiva para evitar discriminación

El **60%** de las personas encuestadas manifestó que en su centro de trabajo **no se otorga licencias de paternidad.**

Las licencias de **paternidad promueven la equidad** entre **hombres y mujeres** en el trabajo.



Hallazgos

5. Análisis segmentado por zonas geográficas



Hallazgos

5 . Análisis segmentado por zonas geográficas.

Los “**tradicionalistas**” no superan el **20%** en ninguno de los estados de la República.

Sin embargo, las entidades con **mayor concentración** de “tradicionalistas” son **Nuevo León, Tamaulipas, Jalisco, Estado de México, Tlaxcala y Puebla: 15% a 20%**

En contraste, los estados con **menor** porcentaje son **Colima, Zacatecas y Guanajuato: de 0% a 5%**

Hallazgos

5 . Análisis segmentado por zonas geográficas.

Campeche es el **estado con mayor** concentración de personas “indiferentes”: **30% a 35%.**

La proporción de servidores públicos con este perfil en la **mayoría** de las entidades federativas es de **15% al 20%.**

Hallazgos

5 . Análisis segmentado por zonas geográficas.

El porcentaje de “**inconformes**” varía poco entre un estado y otro. Sin embargo, se observan dos casos extremos:

- **Colima** es el estado con **mayor** porcentaje de servidores públicos con este perfil: entre **25%** y **30%**.
- **Campeche** es la entidad con **menor** concentración de servidores con este perfil: entre **5%** y **10%**.

Hallazgos

5 . Análisis segmentado por zonas geográficas.

En general, el porcentaje de **liberales** en la mayoría de las entidades va de **25%** a **35%**.

Resalta **Colima**, cuyo porcentaje es de entre **45%** y **50%**, mientras que en **Aguascalientes** es de entre **40%** y **45%**.

Por el contrario, los estados con menor concentración de “liberales” son **Puebla**, el **Estado de México**, **Tamaulipas**, **Tabasco** y **Campeche**, con una proporción de entre **20%** y **30%**.

Hallazgos

5 . Análisis segmentado por zonas geográficas.

La zona **centro del país** (Zacatecas, San Luis Potosí, Hidalgo, Querétaro, Estado de México, Tlaxcala, D.F. y Michoacán) es la región con porcentajes **más altos** de personas que creen que han sufrido alguna **discriminación**: entre **40%** y **50%**.

En contraste, en **Quintana Roo** menos del **10%** de los funcionarios del CJF se ha sentido discriminados.

Los porcentajes del resto de los estados se ubican entre el **20%** y el **40%**.



Hallazgos

5 . Análisis segmentado por zonas geográficas.

Los estados en donde **menos** servidores públicos reportan haber sido **hostigados u acosados** se concentran en la **zona sureste** del país (Yucatán, Quintana Roo y Campeche): la proporción es de entre **0%** y **5%**.

La mayoría de los estados tienen porcentajes de entre **5%** y **10%**.

Sólo **Querétaro** tiene entre **20%** y **25%** de funcionarios que se han sentido acosados u hostigados.



Conclusiones

Se documentó la **existencia** de **techos de cristal**: **dos terceras** partes de los servidores públicos tienen un **superior jerárquico hombre**.

Lo anterior se refuerza gracias a la extendida opinión que **encasilla a mujeres** en **puestos inferiores** y considera a los **hombres** como **más aptos** para ejercer **responsabilidades superiores**.

En esta misma línea, se comparte el **estereotipo** de que las **mujeres** son **más sensibles** y los **hombres** más **imparciales**.

Conclusiones

Asimismo, la opinión de que los **hombres** deben ejercer el **rol de proveedor** en la familia es **ampliamente compartida**. En consecuencia **no se valora** adecuadamente la **formación educativa** de las mujeres.

Estos estereotipos se han **debilitado** en cuanto al **cuidado de los hijos**, ya que una buena proporción de servidores públicos comparte la idea de que los **hombres pueden y deben** ejercer **labores de crianza**.

En este sentido, la **ausencia de licencias de paternidad** va en detrimento de un ejercicio adecuado de los **derechos** de los servidores públicos hombres.

Conclusiones

Existe una marcada diferencia entre **hombres y mujeres** en cuanto a la **percepción del ambiente laboral** y la **igualdad de oportunidades** en el trabajo. Los hombres perciben un ambiente mucho **más equitativo** que las mujeres.

Se detectó un problema de **acoso sexual**, y resulta notorio que las mujeres tienen una probabilidad **mucho más alta** que los hombres de **ser víctimas** de dicho fenómeno.

Resulta preocupante el caso de **Querétaro**, pues presenta **altos índices de victimización de acoso sexual**.

Conclusiones

Los servidores públicos **desconocen** los mecanismos para **hacer valer** sus **derechos laborales**; en concreto, para **defenderse** del **acoso moral y sexual**.

En la **zona centro** del país se reporta en **mayor medida** el fenómeno de **discriminación**.

Se documentó una **falta de interés** en los **tratados internacionales** por parte de los servidores públicos con funciones **jurisdiccionales**. Por tanto, puede inferirse un **desconocimiento de sus obligaciones** en la materia, así como de la importancia de estos **instrumentos** para **proteger los derechos** de las personas.

Recomendación es

Tomar las medidas necesarias para **hacer efectivo** el derecho a denunciar **acoso moral y sexual** en los ambientes de trabajo.

Evaluar la pertinencia de las **licencias de paternidad**.

Implementar **medidas** de **igualdad sustantiva** en la carrera judicial.

Capacitar al **personal jurisdiccional** en materia de **derecho comparado e internacional**.

Recomendación es

Difundir los resultados de este **diagnóstico** en todos los **órganos jurisdiccionales y administrativos** del Poder Judicial de la Federación.

Complementar el presente estudio con:

- Un estudio de la **normativa del CJF** con **perspectiva de género**.
- Un **estudio de opinión** que analice exclusivamente la **actuación jurisdiccional** y el **quehacer** de los **defensores públicos**, desde la **perspectiva de género**.

Recomendación es

Difundir los resultados de este **diagnóstico** en todos los **órganos jurisdiccionales y administrativos** del Poder Judicial de la Federación.

Complementar el presente estudio con:

- Un estudio de la **normativa del CJF** con **perspectiva de género**.
- Un **estudio de opinión** que analice exclusivamente la **actuación jurisdiccional** y el **quehacer** de los **defensores públicos**, desde la **perspectiva de género**.