



**ENCUESTA
DE ESTEREOTIPOS
DE GÉNERO EN EL OSITRÁN**

Diciembre – 2020
LIMA - PERÚ



OSITRAN

INDICE

1. INTRODUCCION.....	6
2. DATOS GENERALES.....	7
2.1. Sexo	7
2.2. Por Grupo de Generación.....	8
2.3. Área de Trabajo.....	9
3. RESULTADO GENERAL	1111
3.1. ¿servidoras/es con estereotipos de género?.....	11
4. CAPITULO I: ESTEREOTIPOS DE GENERO EN RELACION AL AMBITO PRIVADO Y SOCIAL.....	13
4.1. ¿Una mujer se realiza completamente cuando es madre?	15
4.2. ¿El hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia?16	
4.3. ¿La mujer debe ser la principal responsable de realizar las tareas del hogar y del cuidado de sus hijas e hijos?	16
4.4. ¿Las mujeres necesitan de la protección de un varón?	17
4.5. ¿Ser hombre implica ser dominante?.....	17
4.6. ¿Una pareja del mismo sexo no debería tener hijas e hijos?.....	18
4.7. ¿Cuándo una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí?.....	18
4.8.¿Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia? 19	
4.9.¿Ser mujer implica ser delicada?.....	19
4.10.¿Una mujer que ha tenido muchas parejas es una mujer fácil?	20
4.11.¿El trabajo de peluquero se adecúa más a personas que son gay?	20
4.12.¿Mientras más parejas sexuales tenga un hombre, más viril es?	21
4.13.¿Una pareja del mismo sexo no debería mostrar su afecto en público?	21
5. CAPITULO II: ESTEREOTIPOS DE GENERO EN RELACION A LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.....	22
5.1.¿Los celos son una muestra de amor?.....	24
5.2.¿Cuándo hay violencia de pareja, es mejor no intervenir?.....	25
5.3.¿Los piropos en la calle son un halago?	25
5.4.¿El respeto mutuo en una pareja implica escuchar y ser escuchado/a.?.....	26
5.5.¿Algunas formas de vestir de las mujeres justifica que se les falte el respeto?.....	26
5.6.¿Si la mujer no se resiste, no es violación?	27
5.7.¿A la mujer le corresponde ceder para evitar las discusiones en el hogar?.....	27
5.8.¿Cuándo una relación termina, se debe luchar para salvarla?	28
5.9.¿Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo?	28

6. CAPITULO III: ESTEREOTIPOS DE GENERO EN RELACION AL AMBITO LABORAL	29
6.1.¿Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre?.....	31
6.2.¿Los hombres son mejores para el manejo de herramientas informáticas?	31
6.3.¿Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales?	32
6.4.¿No conviene contratar a una mujer embarazada?	32
6.5.¿Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo?	33
6.6.¿Las personas lesbianas y gay no favorecen un ambiente laboral adecuado en la institución?	33
6.7.¿En el trabajo las mujeres, deben ser las encargadas de la organización de cumpleaños?	34
6.8.¿En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física?	34
7. CAPITULO IV: SERVIDOREAS/ES QUE IDENTIFICAN SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL	35
7.1.¿Comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona?	37
7.2.¿Comentarios despectivos o bromas sobre una persona por su pertenencia étnica y/o social?	37
7.3.¿Comentarios despectivos o bromas sobre una persona en referencia a su edad?	38
7.4.¿Comentarios invasivos o incómodos a compañeras/os de trabajo?	38
7.5.¿Chistes o burlas sobre la vida sentimental de alguna persona?	39
7.6.¿Invitaciones, tocamientos o acercamientos ofensivos e incómodos?	39
7.7.¿Miradas incómodas o intimidantes?	40
7.8.¿Llamadas, mensajes con propuestas sexuales indeseadas?.....	40
7.9.¿Exhibición de material de tipo sexual (protectores de pantalla, correos, audios, etc)?	41
8. CAPITULO V: SERVIDOREAS/ES CON CONOCIMIENTO DE ALGUNOS CONCEPTOS SOBRE GENERO	42
8.1.¿Hablar de género es hablar solo de mujeres?.....	44
8.3.¿Sexo y género son lo mismo?	45
8.4.¿Para el análisis de género se debe considerar otras variables como la edad, sexo, pertenencia étnica, cultura, orientación sexual, nivel socioeconómico, etc.?.....	46
8.5.¿El género es cultural y el sexo es biológico?	46
8.6.¿Los estereotipos de género afectan a mujeres y hombres?.....	47
8.7.¿Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres?	47
8.8.¿El enfoque de género homosexualiza a la niñez?	48

9. CAPITULO VI: COMPARACION DE LOS INDICADORES 2019 -2020	48
9.1.¿servidoras/es con estereotipos de género?	48
9.2.¿servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social? 49	
9.3.¿servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en el género?	50
9.4.¿servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral?	51
9.5.¿servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral?	51
9.6.¿servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos de género?	52
10. CAPITULO VII: INDICADORES SENSIBLES 2020	53
10.1.Indicadores en general	53
10.1.1.¿Las mujeres necesitan de la protección de un varón?	53
10.1.2.¿Ser mujer implica ser delicada?	54
10.1.3.¿Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre?	54
10.1.4.¿Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales?	55
10.1.5.¿No conviene contratar a una mujer embarazada?	56
10.1.6.¿Cuándo una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí?	56
10.1.7.¿Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia?	57
10.1.8.¿Cuándo hay violencia de pareja, es mejor no intervenir?	57
10.1.9.¿Algunas formas de vestir de las mujeres justifica que se les falte el respeto? 58	
10.1.10.¿Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo?	58
10.1.11.¿En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física?	59
10.2.12 Comparativo 2019 - 2020 de Indicadores relacionados a la identificación de situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	59
10.2.13Respecto a los comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona	60
10.2.14 Respecto a la pregunta: ¿Llamadas, mensajes con propuestas sexuales indeseadas? 60	
10.2.15Respecto a la pregunta: ¿Exhibición de material de tipo sexual (protectores de pantalla, correos, audios, etc).?	61
11. Conclusiones	62
12. Recomendaciones	63

Conformación del Comité de Igualdad de Género (CIG) del OSITRÁN

Resolución de Presidencia N° 0045-2019-PD-OSITRAN

Dra. Verónica Zambrano Copello, Presidenta del Consejo Directivo del OSITRAN

Representantes del Comité para la Igualdad de Género

- Un representante de la Presidencia Ejecutiva, quien presidirá el Comité.
- Dos representantes (titular y alterno) de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, quien actúa como secretario técnico.
- Dos representantes (titular y alterno) de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.
- Dos representantes (titular y alterno) de la Oficina de Comunicación Corporativa.
- Dos representantes (titular y alterno) de la Gerencia de Atención al Usuario, representante de los órganos de línea.
- Dos representantes (titular y alterno) de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización, representante de los órganos de línea.
- Dos representantes (titular y alterno) de la Gerencia de Regulación y Estudios Económicos, representante de los órganos de línea.

1. INTRODUCCION

La Política Nacional de Igualdad de Género¹ aborda las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos humanos, las políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la pre- imagen del Perú al 2030.

El Ositrán se ha sumado a los esfuerzos y compromisos asumidos por el Estado Peruano y la Comunidad Internacional a través de las Naciones Unidas, reconociendo la igualdad de género como una vía imprescindible para lograr el desarrollo, alienado al compromiso asumido mediante Resolución de Presidencia N° 0051-2019-PD-OSITRAN, se aprobó la Política de Igualdad de Género, a través de la cual este organismo regulador, entre otros, asumió el compromiso de:

1. *Implementar la Política Nacional de Igualdad de Género, así como velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas aplicables a la organización.*
2. *Garantizar la igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres erradicando cualquier manifestación de discriminación en el ámbito laboral.*
3. *Generar condiciones de Integración entre mujeres y hombres en condiciones de igualdad a los puestos de liderazgo, facilitando el intercambio de sus experiencias y perspectivas, promoviendo la innovación y la competitividad.*
4. *Garantizar la reducción de las brechas de desigualdad de género existentes para desarrollar a partir de ellas acciones para la mejora continua.*
5. *Promover buenas prácticas o pautas para la aplicación de la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo cotidiano.*
6. *Impulsar y llevar a cabo de manera continua iniciativas de comunicación, capacitación y sensibilización dirigidas a todo el personal, para identificar y abordar la discriminación de género y fortalecer las capacidades para implementar de manera efectiva esta política.*
7. *Realizar un seguimiento periódico de la situación y de los avances logrados que sirva para la progresiva incorporación de la equidad de género en la organización interna.*

En línea con ello, el presente informe constituye una herramienta valiosa que permite identificar percepciones sobre los estereotipos de género que predominan en el personal de Ositrán y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral. La encuesta de percepción de estereotipos se realiza como parte de las actividades a cargo del comité para la igualdad de género, establecido en su Plan de Actividades 2020-2022.

Para la realización de la encuesta se ha utilizado el cuestionario facilitado por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP, encuesta realizada de manera anónima a los trabajadores del OSITRÁN.

La encuesta se encuentra estructurada a través de un listado de preguntas con respuestas cerradas, organizadas por bloques: i) Roles y estereotipos de género, ii) Violencia de género, iii) Estereotipos y discriminación en el ambiente laboral, iv) Hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral y v) Conceptos de género.²

La encuesta se ha realizado **entre el 15 de octubre y al 30 de octubre 2020**, a los trabajadores del OSITRÁN, para lo cual se ha utilizado la siguiente fórmula estadística.

N (Población)	350
p (proporción)	0.474
q (proporción)	0.526
e (error muestral)	0.05
z (asociado al nivel de confianza)	1.96

Tamaño de la Muestra: n = **187**

¹ Aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 04.04.2019.

² Ficha Técnica "Encuesta de estereotipos de Género en la Gestión Institucional Interna".

Nota: para la estimación de la muestra se utilizaron las proporciones de la muestra del 2019

- La herramienta fue facilitada e implementada por la Jefatura de Tecnología de la Información: *La encuesta de Estereotipos fue desarrollada en la herramienta PowerApps del Office 365, la cual se conecta y almacena la información en la herramienta SharePoint, también del Office 365. El PowerApps sirvió para modelar formularios que pudo ser utilizados por el personal de la entidad y manejan cuentas de Office 365. Asimismo, el SharePoint ha permitido exportar la información en formato Excel para explotar los datos. Cabe recalcar que todas estas herramientas pertenecen a Microsoft*
- La difusión de la encuesta estuvo a cargo de la Oficina de Comunicación Corporativa (En representación del CIG)
- El análisis y resultado de la encuesta fue realizada por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto (Secretaría Técnica del CIG), se realizó con personal existente CAS y no demandó gasto en el POI para la elaboración estadística y elaboración del presente documento.

De las encuestas validas se obtuvieron un total de 187 encuestados, de los cuales 99 son Mujeres y 88 Hombres, asimismo el grupo de generación que ha participado en la encuesta se tienen, 89 Millennials (55 mujeres y 34 hombres), 85 Generación X (39 Mujeres y 46Hombres) y 13 Baby Boomers (5 Mujeres y 8 Hombres).

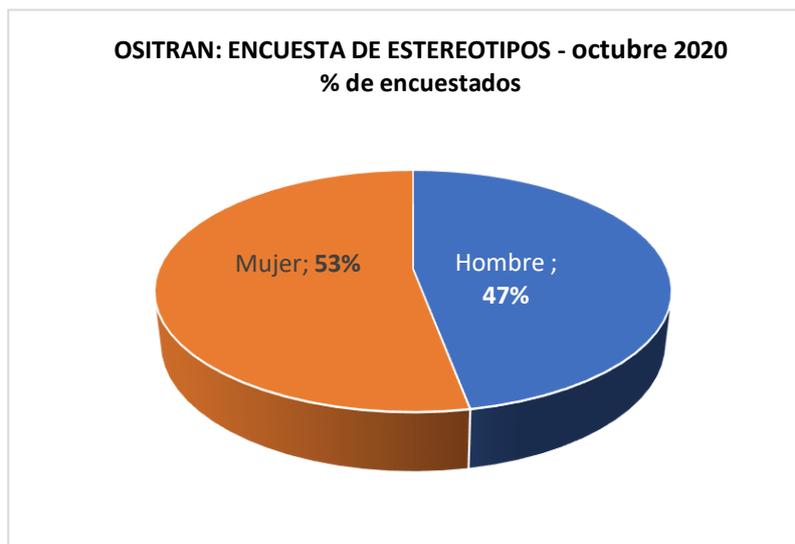
La información se presenta de acuerdo con los siguientes contenidos, Datos Generales, **Resultado General**. Servidoras/es con estereotipos de género, **Capítulo I**. contiene Estereotipos de género con relación al ámbito privado y social, **Capítulo II**. Estereotipos de género en relación a la violencia basada en género, **Capítulo III**. Estereotipos de género en relación al ámbito laboral, **Capítulo IV**. Servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral y **Capítulo V**. Servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género. **Capítulo VI**. Comparación de los indicadores 2019 -2020.

A continuación, se presentan los siguientes resultados.

2. DATOS GENERALES

2.1. Sexo

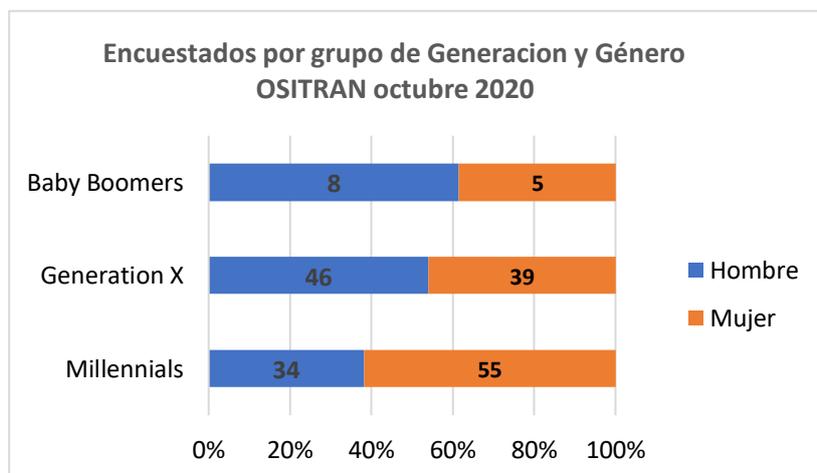
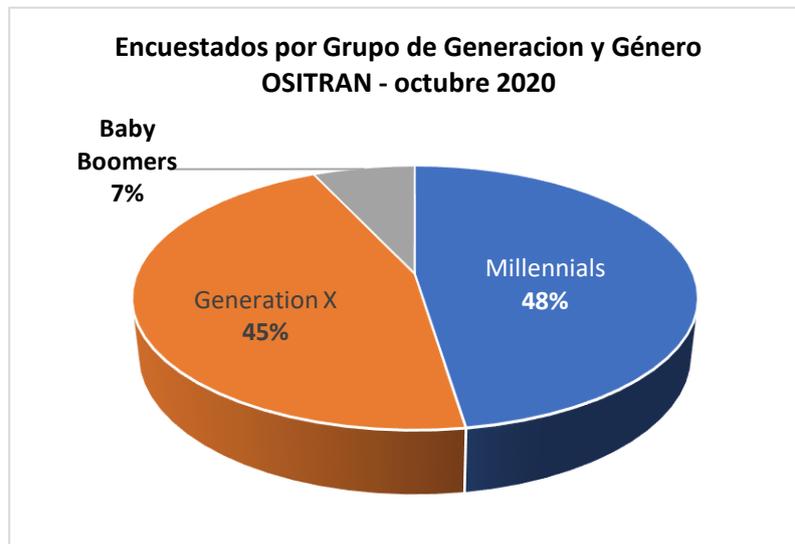
El **53%** del personal encuestado está integrado por Mujeres y el **47%** por Hombres



Fuente: Encuesta de Estereotipos del OSITRAN
Elaborado por: Comité de Igualdad de Género (CIG) – del OSITRAN

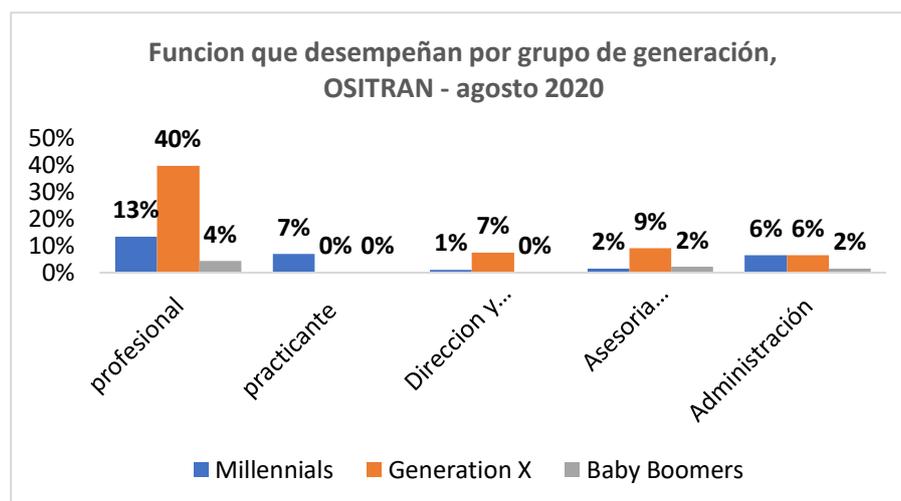
2.2. Por Grupo de Generación

El **45%** de los encuestados se concentran en la Generación X (46 Hombres y 39 Mujeres), el **48%** Millennials (34 Hombres y 55 Mujeres) y el **7%** Baby Boomers (8 Hombres y 5 Mujeres)



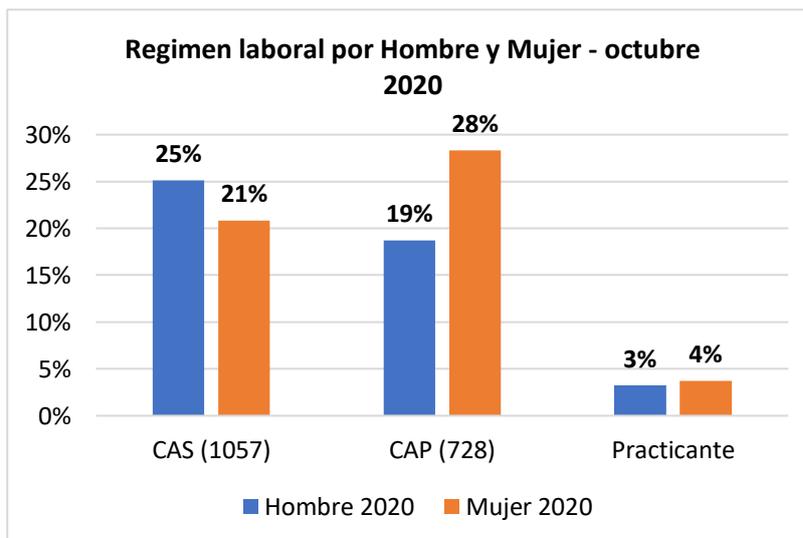
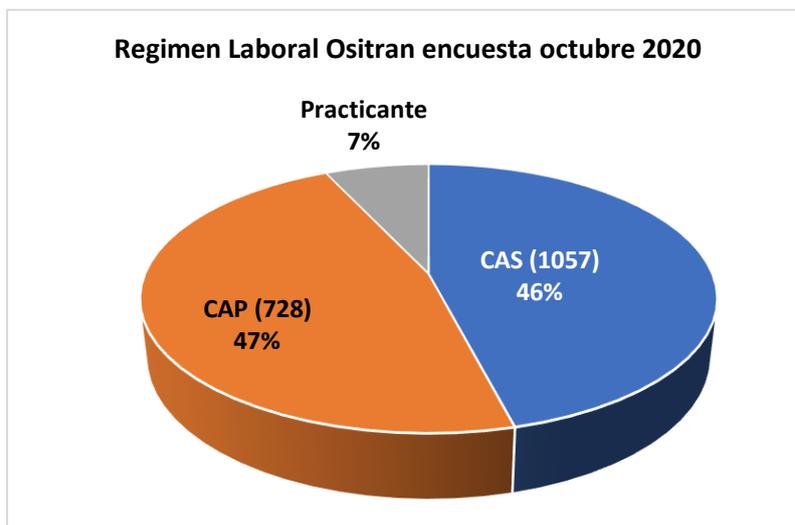
2.3. Área de Trabajo

De acuerdo a la función que desempeñan los trabajadores encuestados, el **57%** son profesionales (8 Baby Boomers, 74 Generación X y 25 Millenials), el **14%** Administrativo (secretaria, asistente, auxiliar), de los cuales (3 Baby Boomers, 12 Generación X y 12 Millenials), **13%** Asesoría, Coordinación (4 Baby Boomers, 17 Generación X y 3 Millenials), el **9%** en la Dirección y conducción de los cuales (14 Generación X y 2 Millenials).



2.4. Régimen laboral

Con respecto a los encuestados según el régimen laboral, el **47%** son CAP de los cuales (53 Mujeres y 35 Hombres), el **46%** CAS (47 Hombres y 39 Mujeres) y el **7%** Practicantes (6 Hombres y 7 Mujeres).



PREGUNTAS:

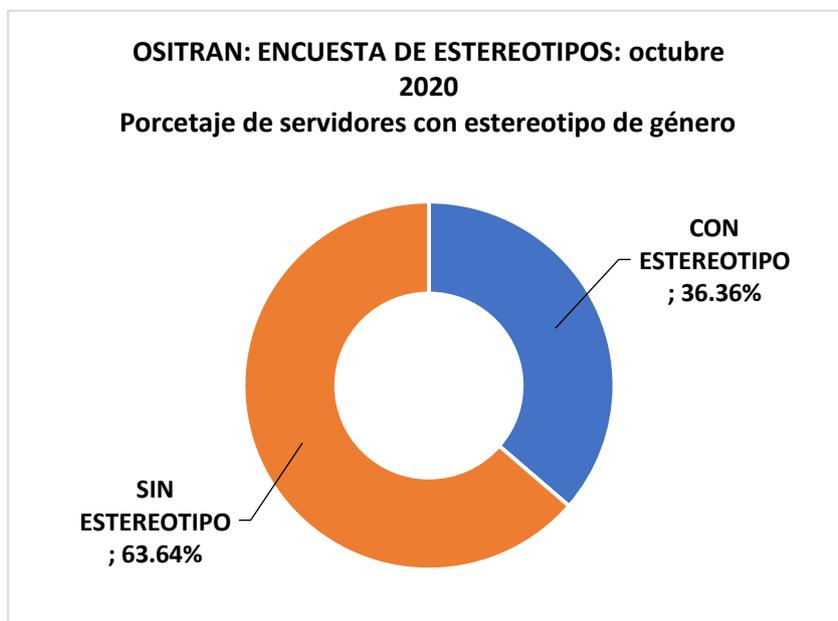
- 1. a. Una mujer se realiza completamente cuando es madre
- 1. h. Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia
- 1. i. Ser mujer implica ser delicada
- 2. j. Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo
- 3. c. Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales.
- 3. d. No conviene contratar a una mujer embarazada.
- 3. e. Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo.
- 5.b. Existe la ideología de género

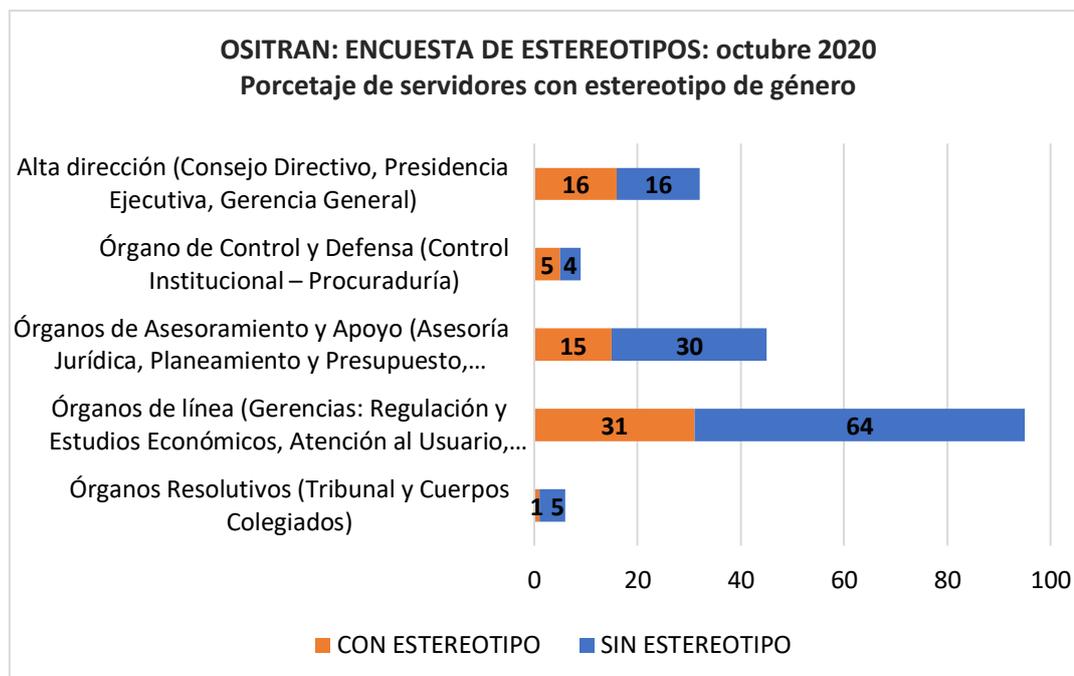
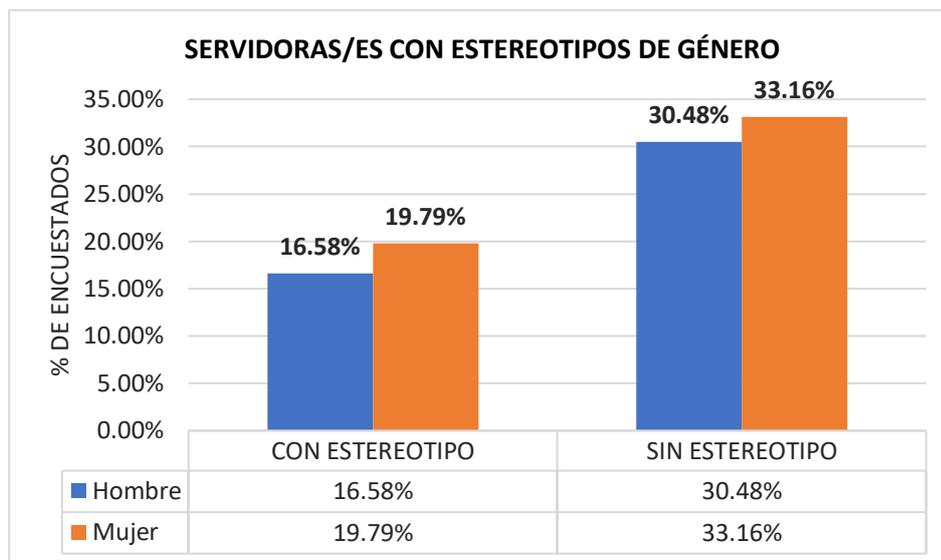
3. RESULTADO GENERAL

3.1. ¿servidoras/es con estereotipos de género?

INDICADOR: 36.36% Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género

Se puede observar que el 36.36% de servidores con estereotipos, 37 son Mujeres y 31 son Hombres, en función a las respuestas realizadas “Muy de acuerdo” o “De acuerdo”.





4. CAPITULO I: ESTEREOTIPOS DE GENERO EN RELACION AL AMBITO PRIVADO Y SOCIAL



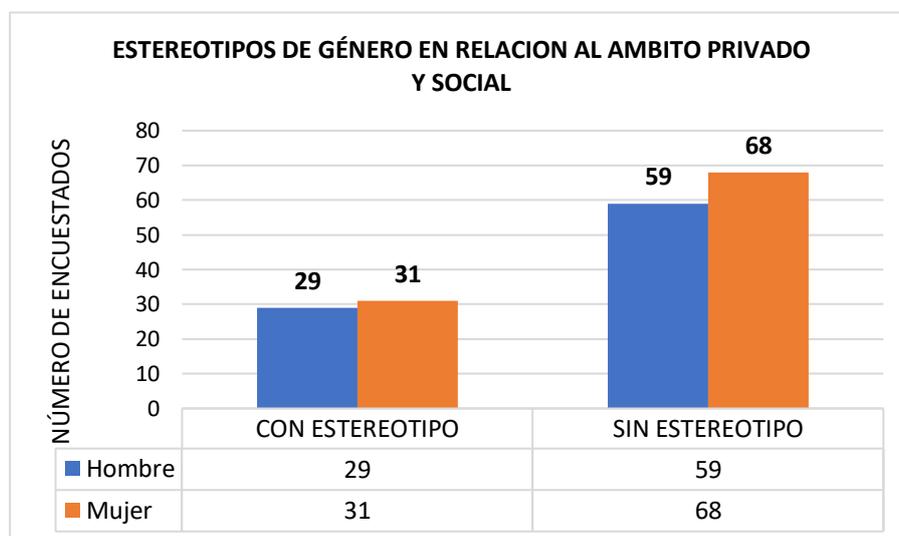
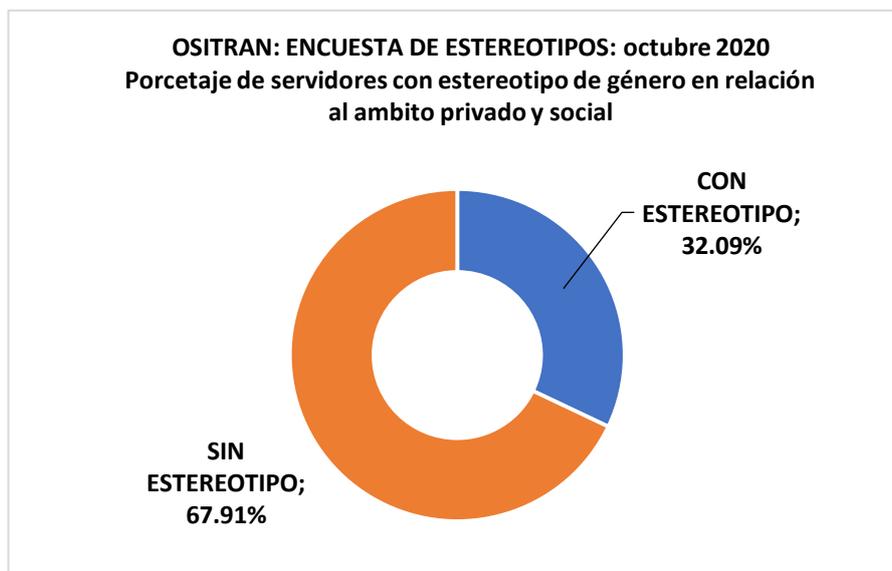
Fuente: www.pexels.com/es-es/

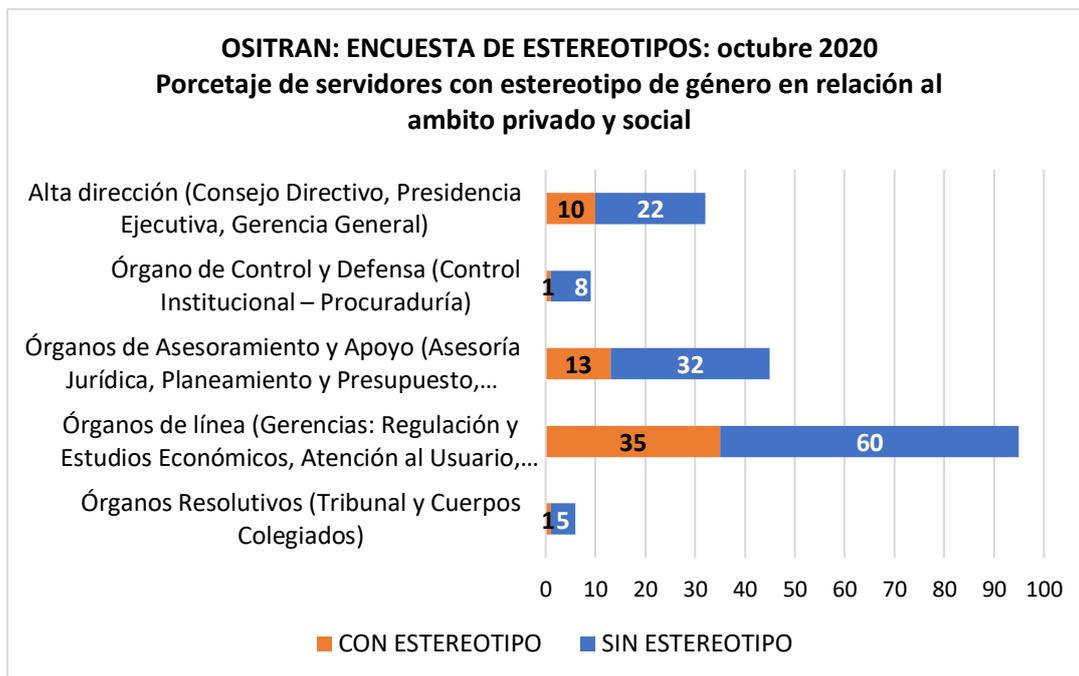
PREGUNTAS:

1. a. Una mujer se realiza completamente cuando es madre.
1. b. El hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia.
1. c. La mujer debe ser la principal responsable de realizar las tareas del hogar y del cuidado de sus hijas e hijos.
1. d. Las mujeres necesitan de la protección de un varón.
1. e. Ser hombre implica ser dominante.
1. f. Una pareja del mismo sexo no debería tener hijos e hijas.
1. g. Cuando una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí.
1. h. Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia
1. i. Ser mujer implica ser delicada
1. j. Una mujer que ha tenido muchas parejas es una mujer fácil.
1. k. El trabajo de peluquero se adecúa más a personas que son gay.
1. l. Mientras más parejas sexuales tenga un hombre, más viril es
1. m. Una pareja del mismo sexo no debería mostrar su afecto en público.

INDICADOR: 32.09% Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social

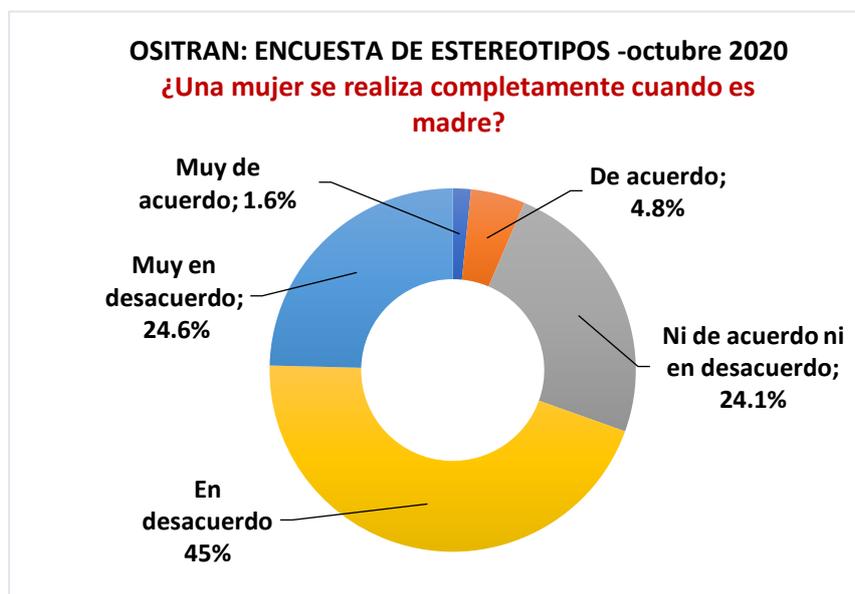
Se puede observar que el 32.09% de servidores con estereotipos, 31 son Mujeres y 29 son Hombres, en función a las respuestas realizadas “Muy de acuerdo” o “De acuerdo”.





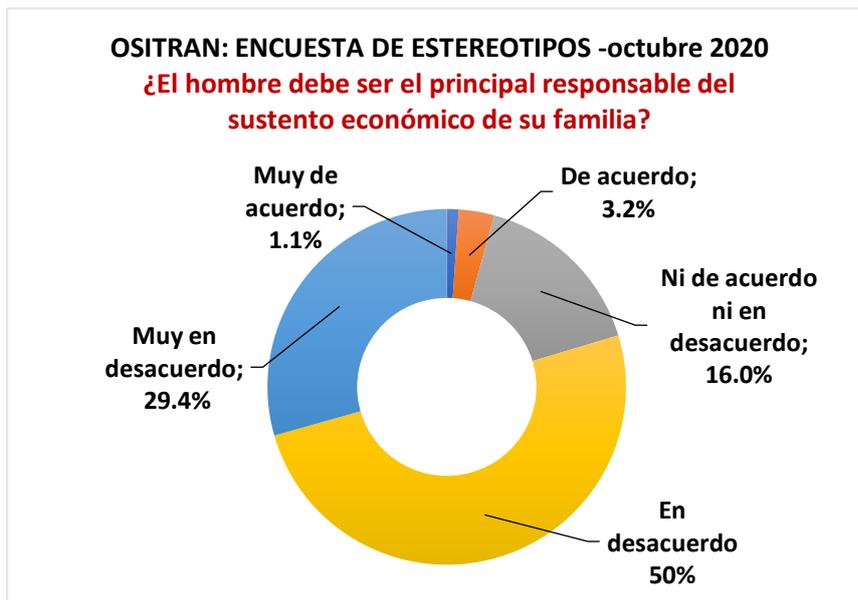
4.1. ¿Una mujer se realiza completamente cuando es madre?

Se puede observar que el **69.5%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **6.4%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



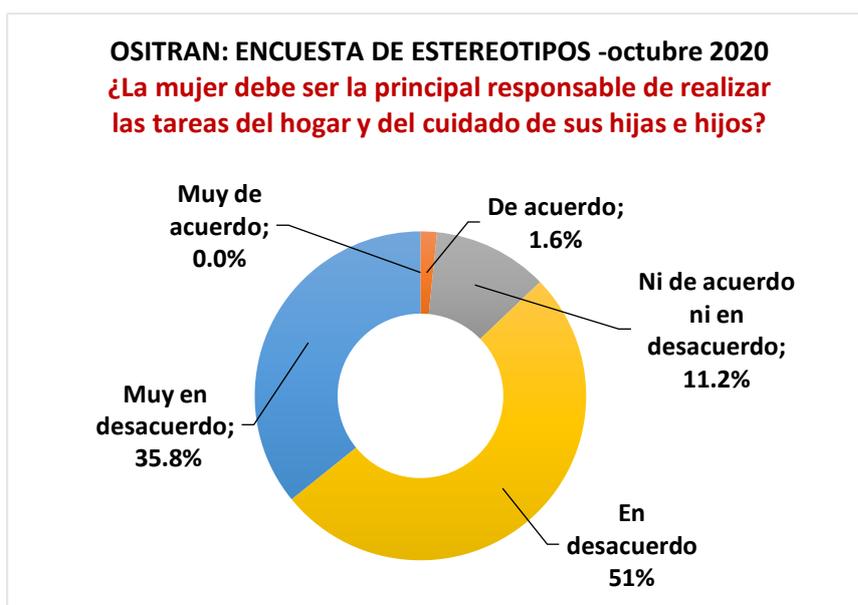
4.2. ¿El hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia?

Se puede observar que el **79.7%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **4.3%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



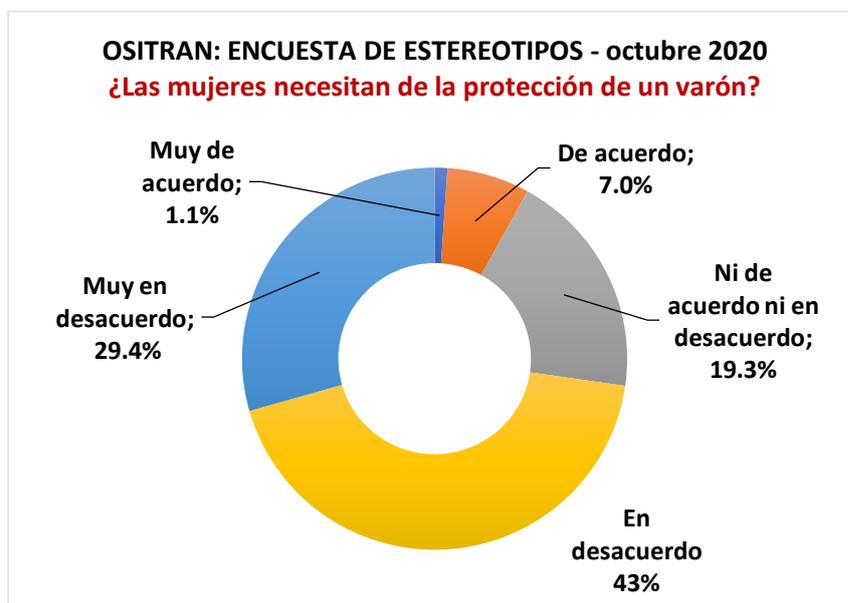
4.3. ¿La mujer debe ser la principal responsable de realizar las tareas del hogar y del cuidado de sus hijas e hijos?

Se puede observar que el **87.1%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **1.6%** considera de acuerdo.



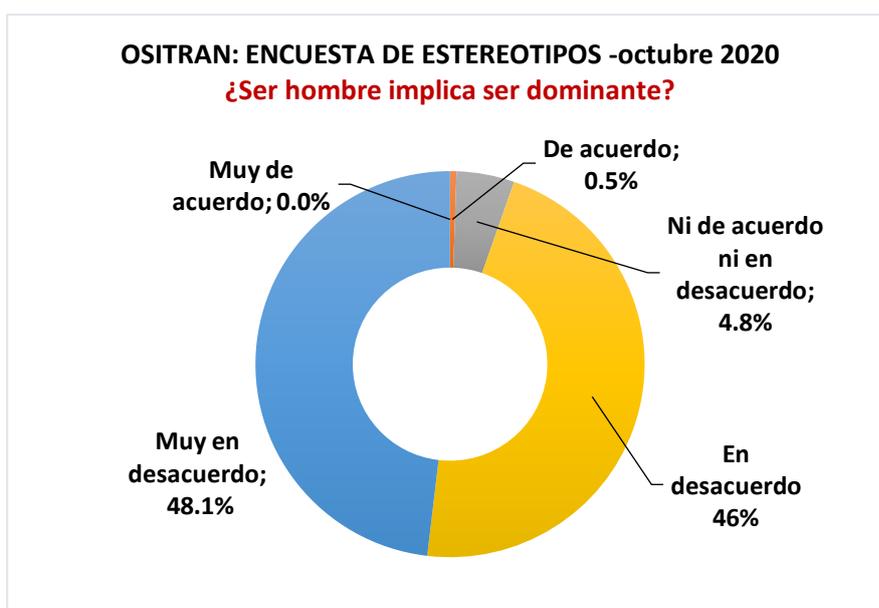
4.4. ¿Las mujeres necesitan de la protección de un varón?

Se puede observar que el **72.7%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **8.1%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



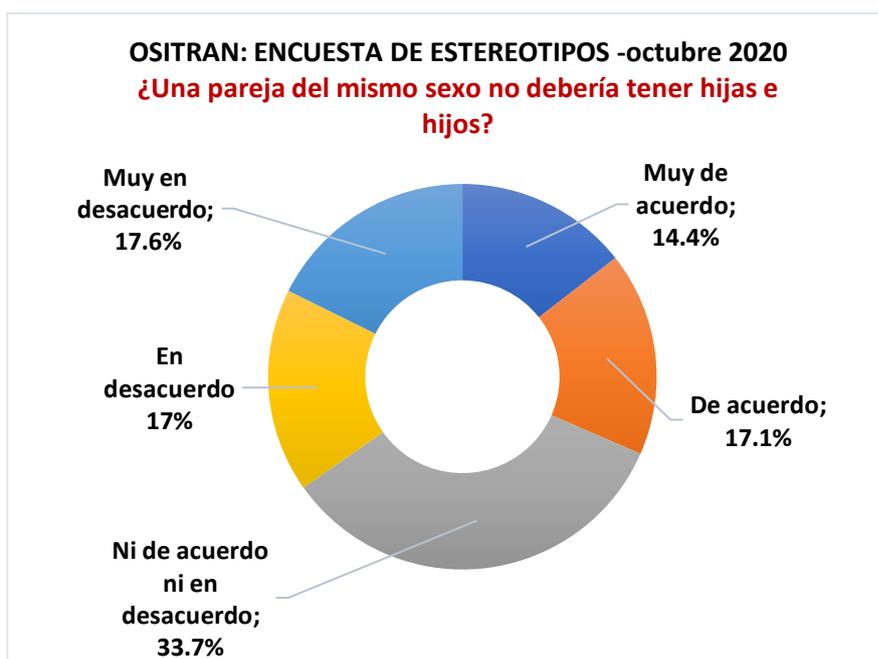
4.5. ¿Ser hombre implica ser dominante?

Se puede observar que el **94.6%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **0.5%** considera de acuerdo.



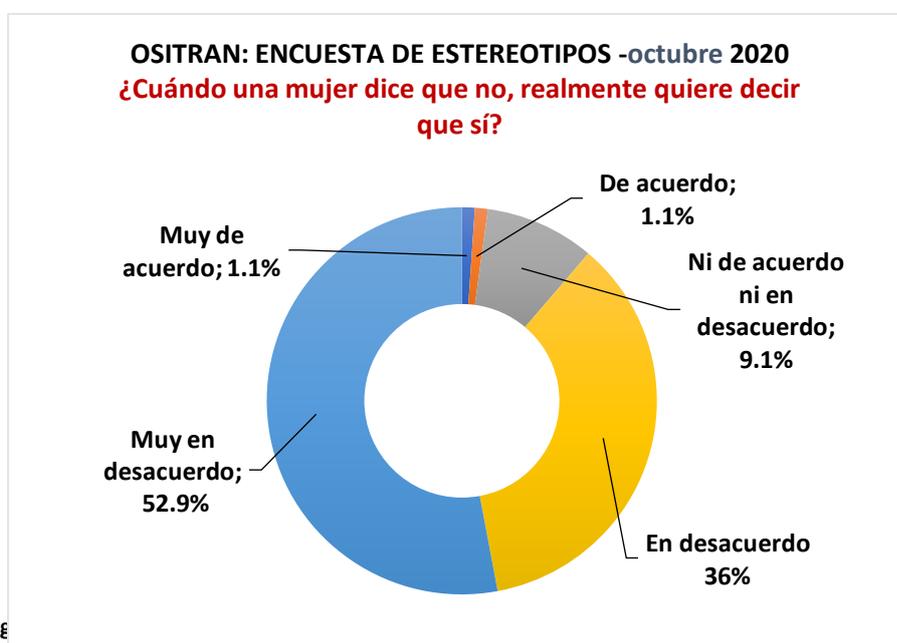
4.6. ¿Una pareja del mismo sexo no debería tener hijas e hijos?

Se puede observar que Muy de acuerdo es el 14.4%, De acuerdo 17.1%, y de Ni acuerdo y ni en desacuerdo 33.7%.



4.7. ¿Cuándo una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí?

Se puede observar que el **88.7%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **2.2%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



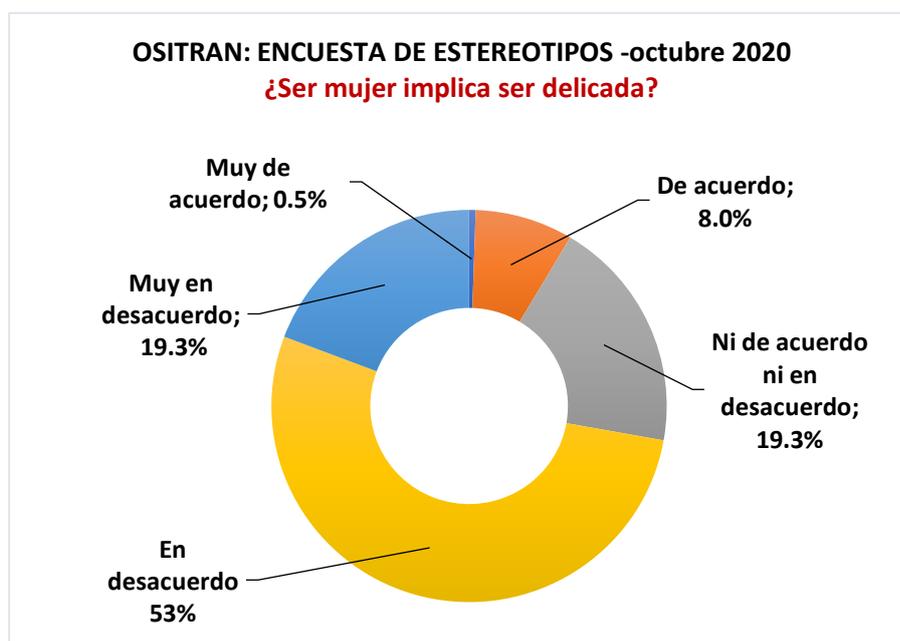
4.8. ¿Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia?

Se puede observar que el **42.2%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **44.9%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



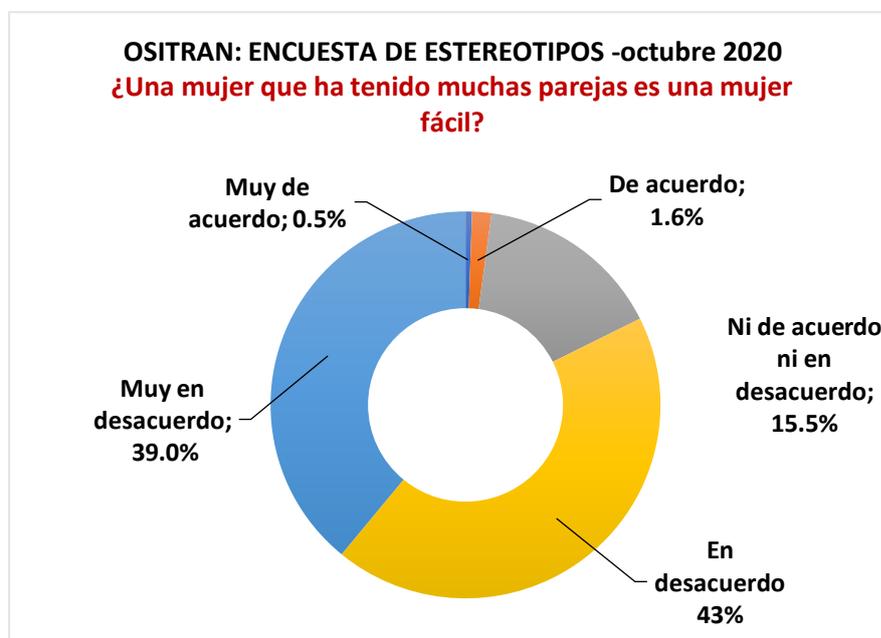
4.9. ¿Ser mujer implica ser delicada?

Se puede observar que el **72.2%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **8.5%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



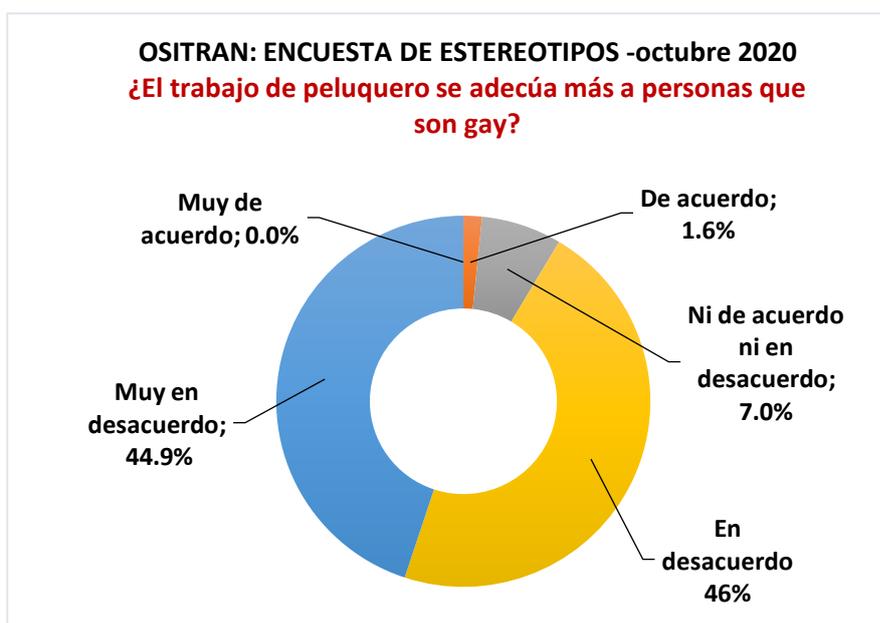
4.10. ¿Una mujer que ha tenido muchas parejas es una mujer fácil?

Se puede observar que el **82.3%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **2.1%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



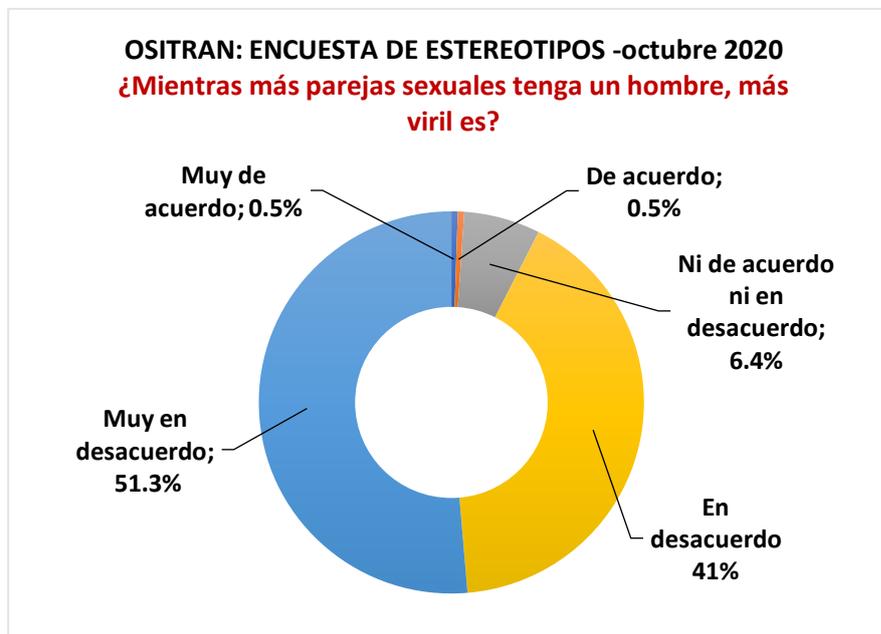
4.11. ¿El trabajo de peluquero se adecúa más a personas que son gay?

Se puede observar que el **91.4%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **1.6%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



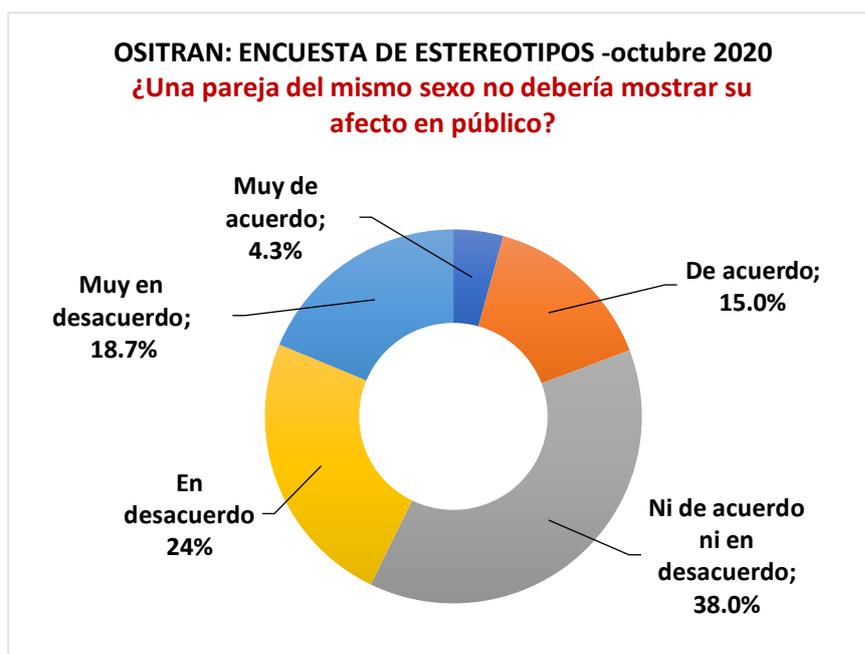
4.12. ¿Mientras más parejas sexuales tenga un hombre, más viril es?

Se puede observar que el **92.5%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **1%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



4.13. ¿Una pareja del mismo sexo no debería mostrar su afecto en público?

Se puede observar que el **42.8%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **19.3%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



5. CAPITULO II: ESTEREOTIPOS DE GENERO EN RELACION A LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

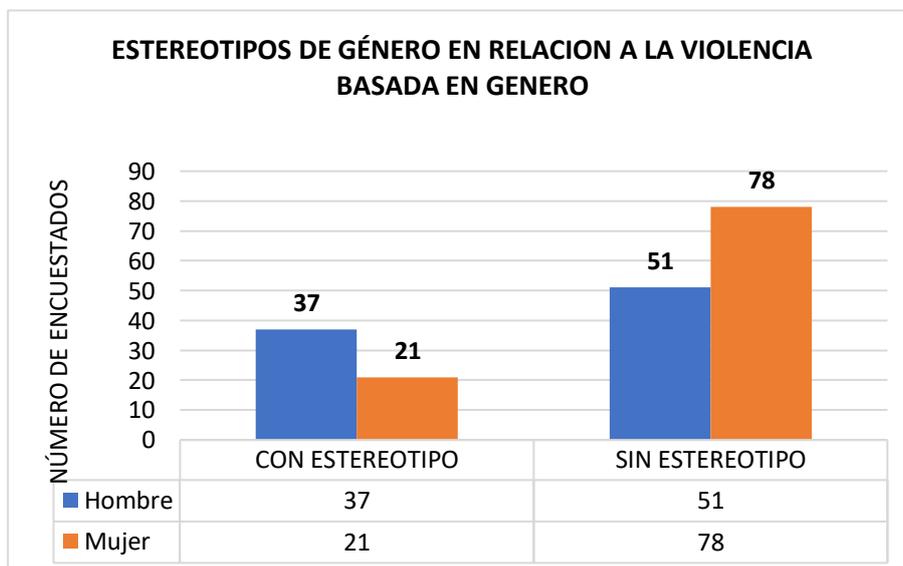


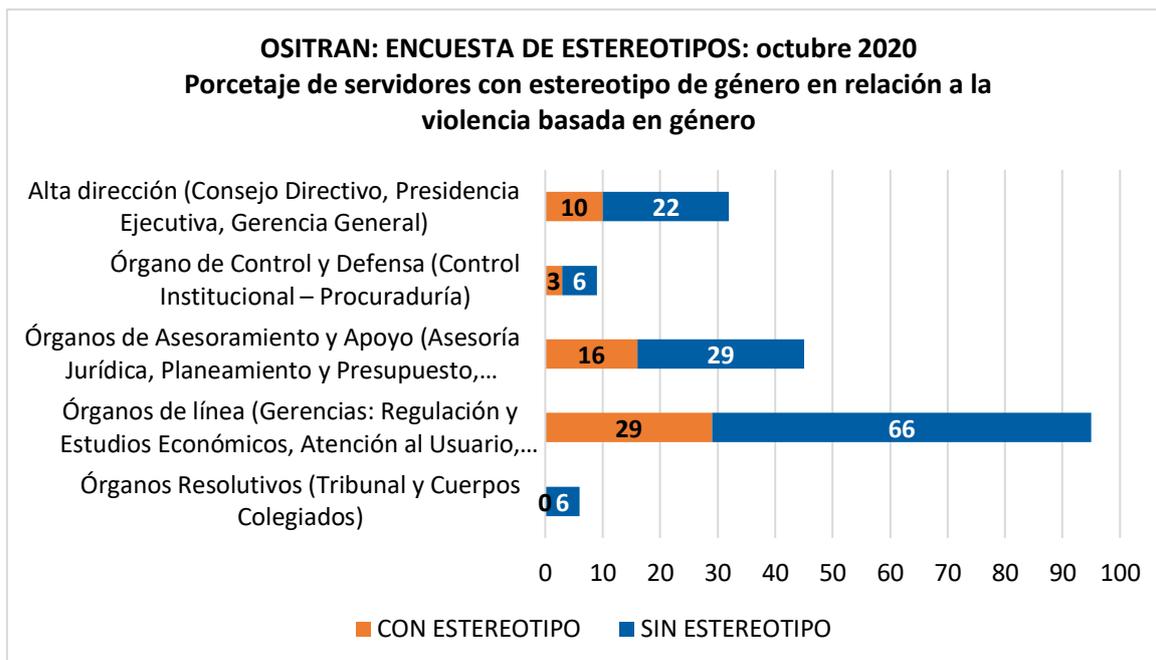
PREGUNTAS:

- 2. a. Los celos son una muestra de amor.
- 2. b. Cuando hay violencia de pareja, es mejor no intervenir
- 2. c. Los piropos en la calle son un halago
- 2. d. El respeto mutuo en una pareja implica escuchar y ser escuchado/a.
- 2. e. Algunas formas de vestir de las mujeres justifican que se les falte el respeto
- 2. f. Si la mujer no se resiste, no es violación
- 2. g. A la mujer le corresponde ceder para evitar las discusiones en el hogar.
- 2. h. Cuando una relación termina, se debe luchar para salvarla
- 2. i. Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo

INDICADOR: 31.02% Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género

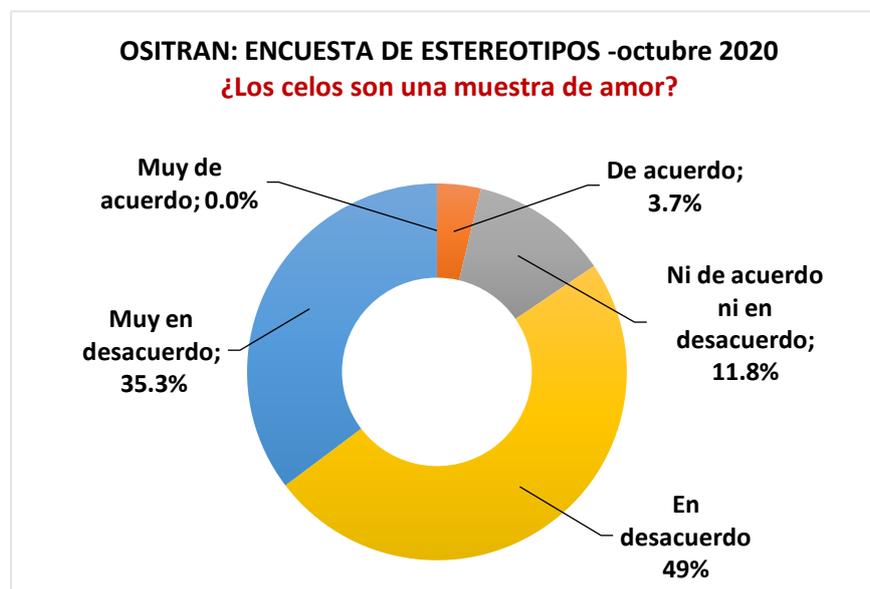
Se puede observar que el **31.02%** de servidores con estereotipos, 37 son Hombres y 21 son Mujeres, en función a las respuestas realizadas “Muy de acuerdo” ó “De acuerdo”.





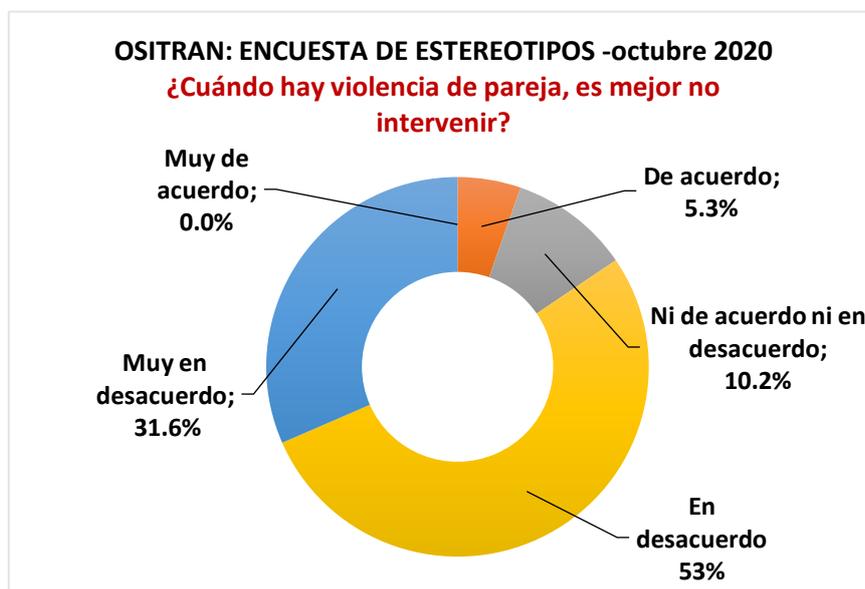
5.1. ¿Los celos son una muestra de amor?

Se puede observar que el **84.5%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **3.7%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



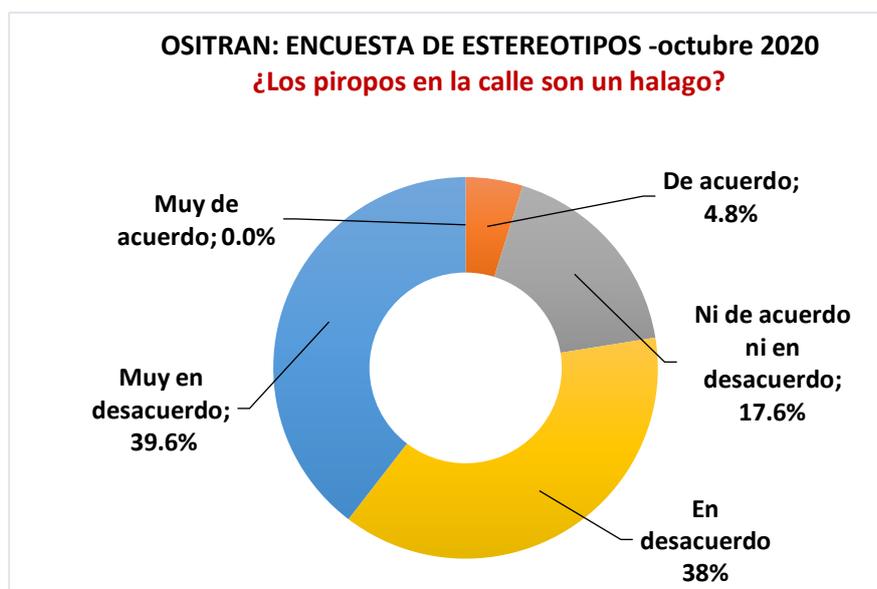
5.2. ¿Cuándo hay violencia de pareja, es mejor no intervenir?

Se puede observar que el 84.5% se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el 5.3% considera de acuerdo y muy de acuerdo.



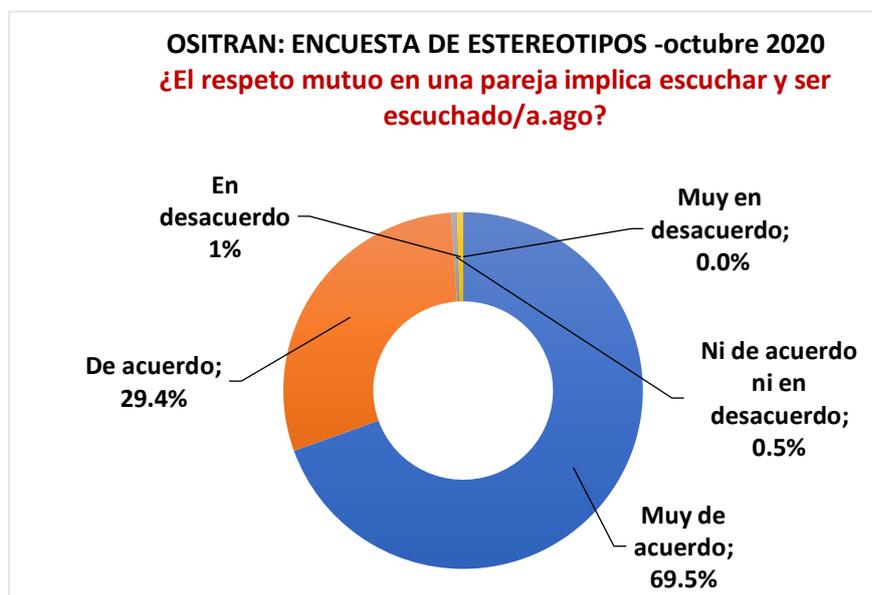
5.3. ¿Los piropos en la calle son un halago?

Se puede observar que el 77.6% se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el 4.8% considera de acuerdo y muy de acuerdo.



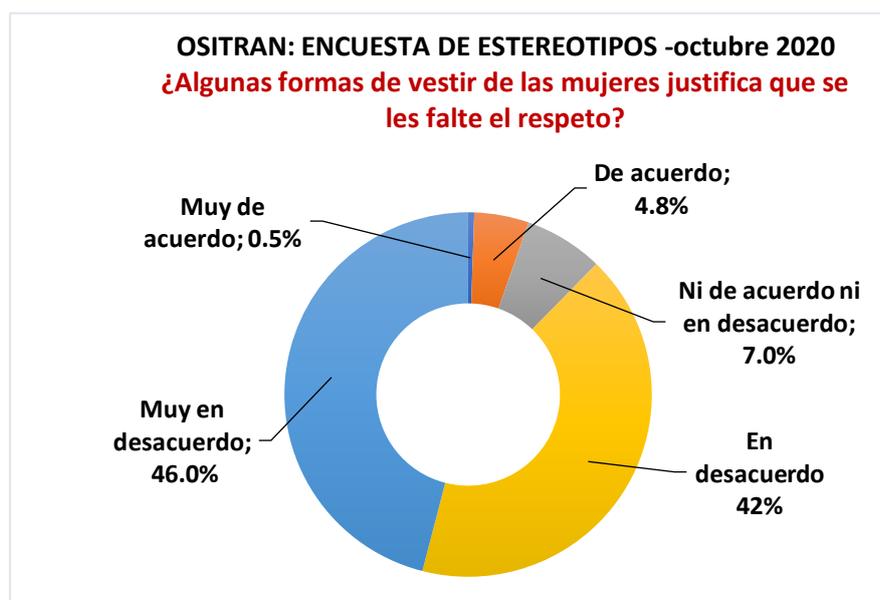
5.4. ¿El respeto mutuo en una pareja implica escuchar y ser escuchado/a?

Se puede observar que el 0.5% se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el 98.9% considera de acuerdo y muy de acuerdo.



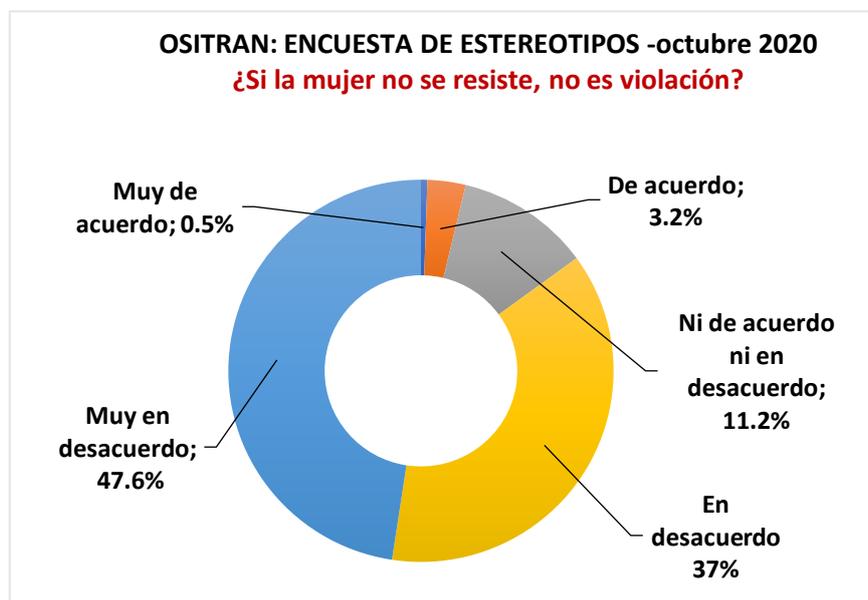
5.5. ¿Algunas formas de vestir de las mujeres justifica que se les falte el respeto?

Se puede observar que el 87.7% se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el 5.3% considera de acuerdo y muy de acuerdo.



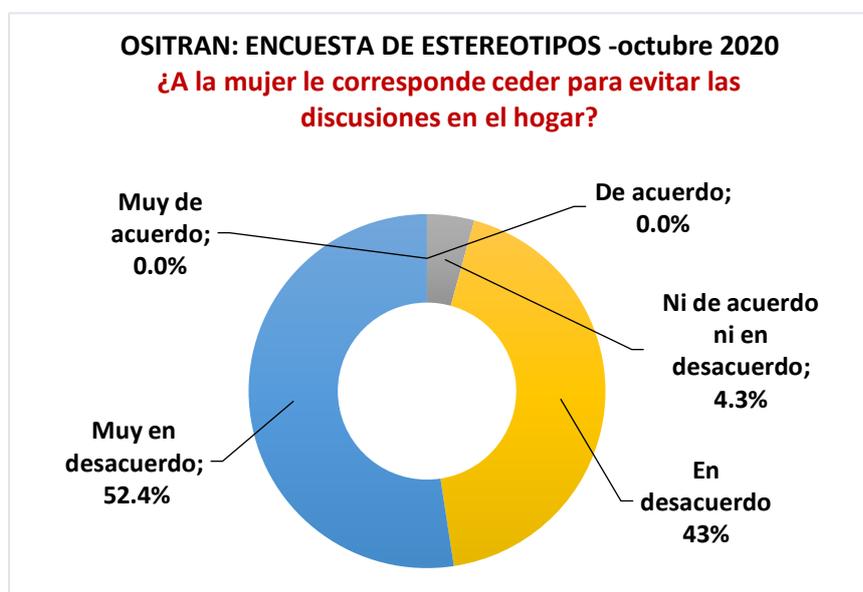
5.6. ¿Si la mujer no se resiste, no es violación?

Se puede observar que el **85%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **3.7%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



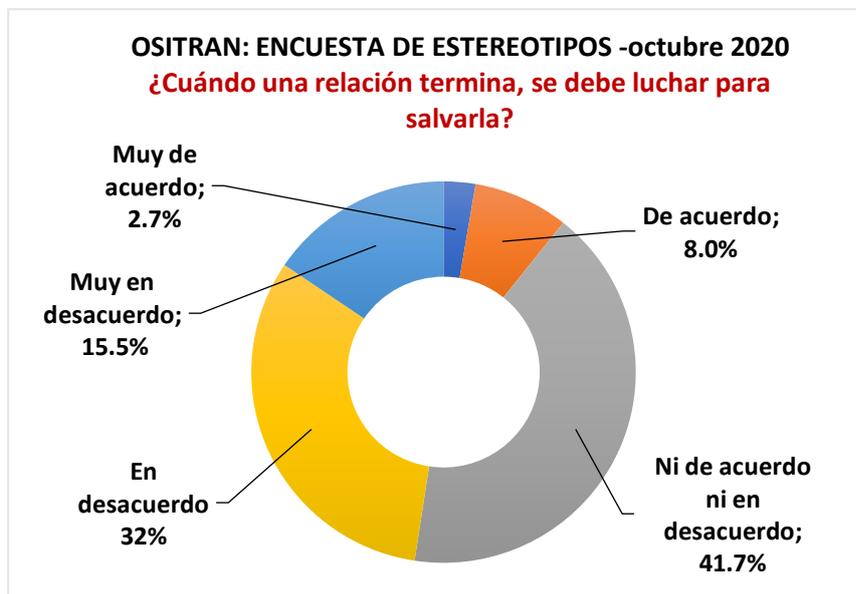
5.7. ¿A la mujer le corresponde ceder para evitar las discusiones en el hogar?

Se puede observar que el **95.7%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **0%** considera de acuerdo y muy de acuerdo.



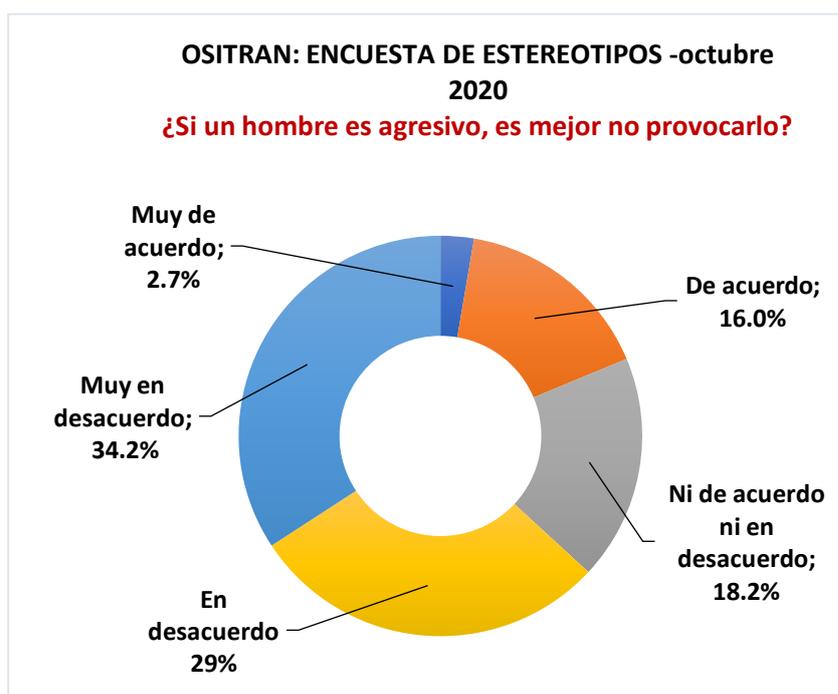
5.8. ¿Cuándo una relación termina, se debe luchar para salvarla?

Se puede observar que el 47.6% se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el 10.7% considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo el 41.7% ni está de acuerdo ni en desacuerdo.



5.9. ¿Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo?

Se puede observar que el 63.1% se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el 18.7% considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el 18.2% ni está de acuerdo ni en desacuerdo.





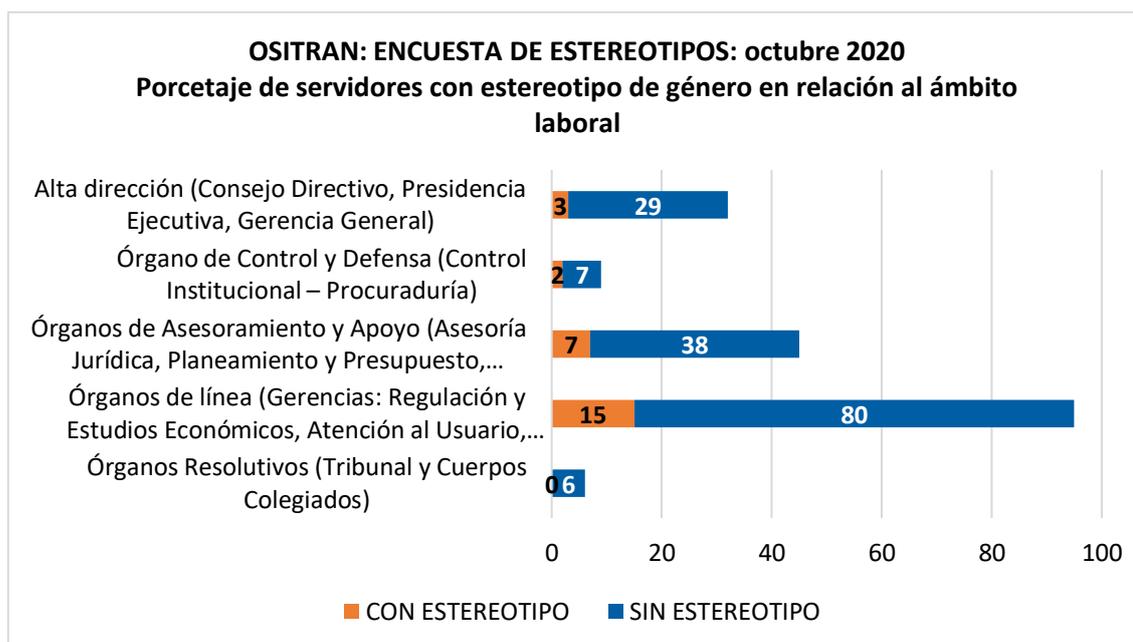
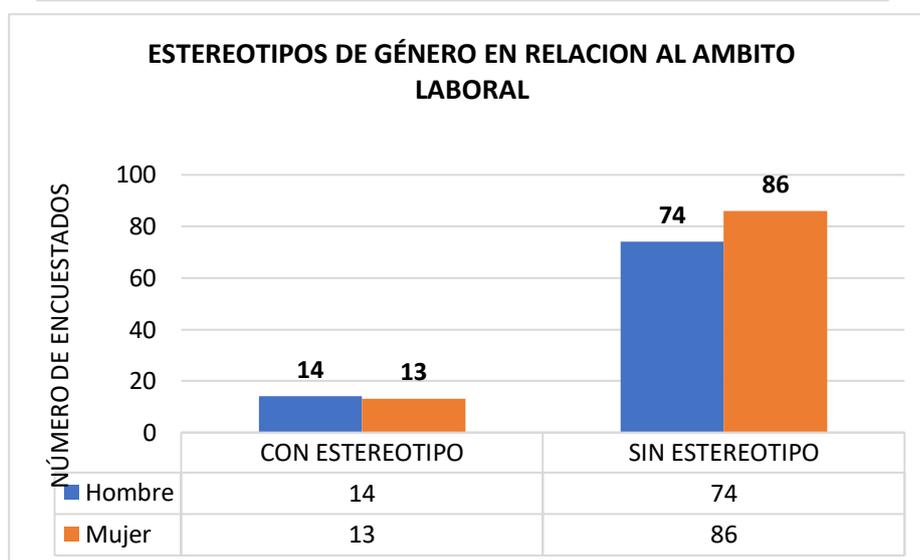
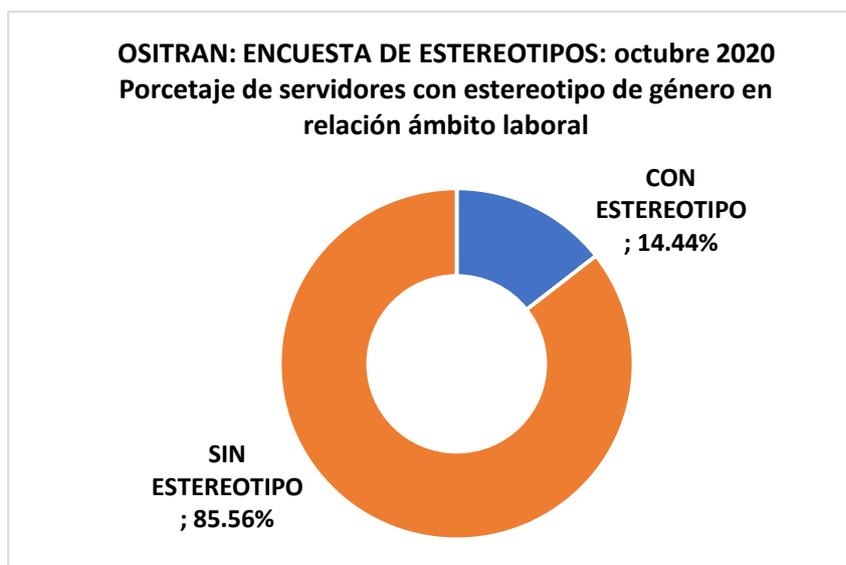
6. CAPITULO III: ESTEREOTIPOS DE GENERO EN RELACION AL AMBITO LABORAL

PREGUNTAS:

3. a. Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre.
3. b. Los hombres son mejores para el manejo de herramientas informáticas.
3. c. Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales.
3. d. No conviene contratar a una mujer embarazada.
3. e. Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo.
3. f. Las personas lesbianas y gay no favorecen un ambiente laboral adecuado en la institución.
3. g. En el trabajo las mujeres, deben ser las encargadas de la organización de cumpleaños.
3. h. En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física.

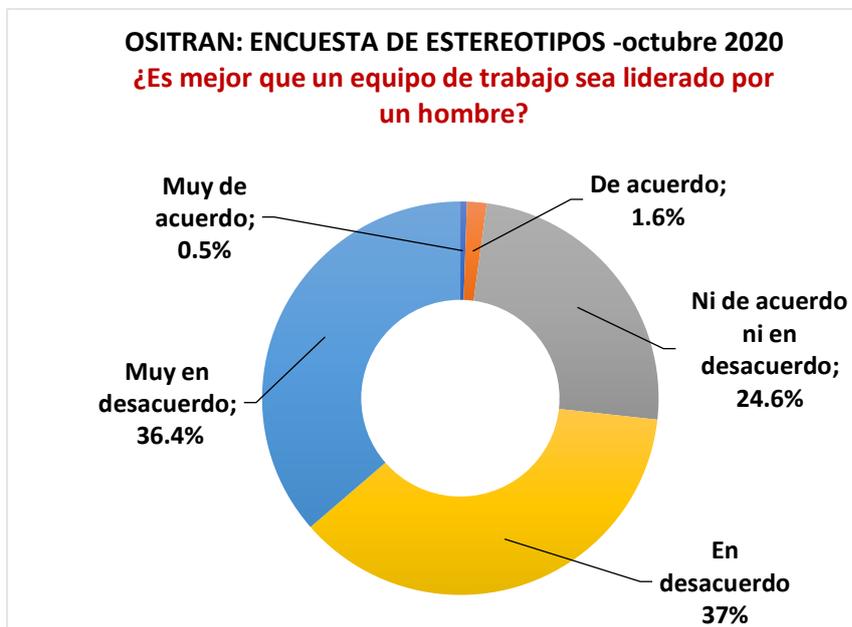
INDICADOR: 14.44% Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral

Se puede observar que el 14.44% de servidores con estereotipos, 14 son Hombres y 13 son Mujeres, en función a las respuestas realizadas "Muy de acuerdo" o "De acuerdo".



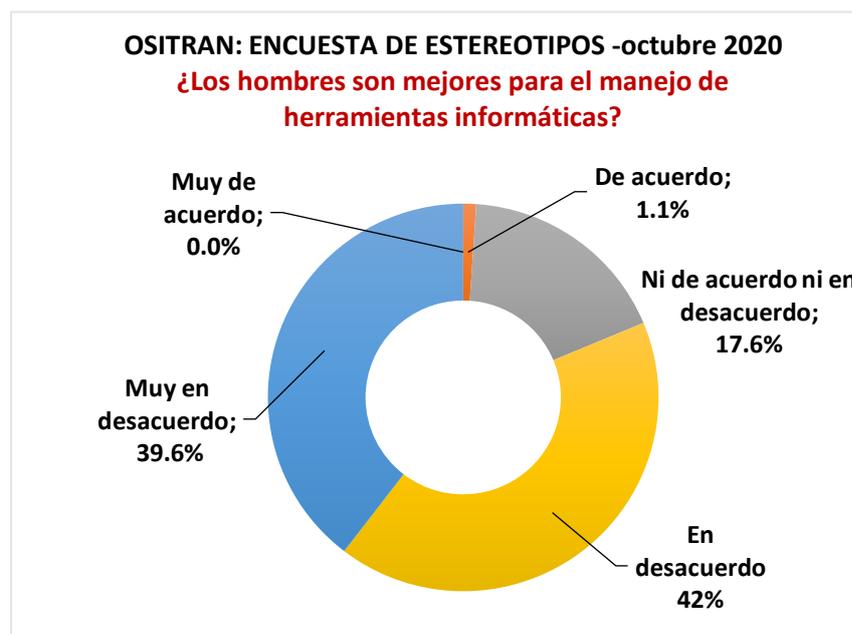
6.1. ¿Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre?

Se puede observar que el **73.3%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **2.1%** considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el **24.6%** ni está de acuerdo ni en desacuerdo.



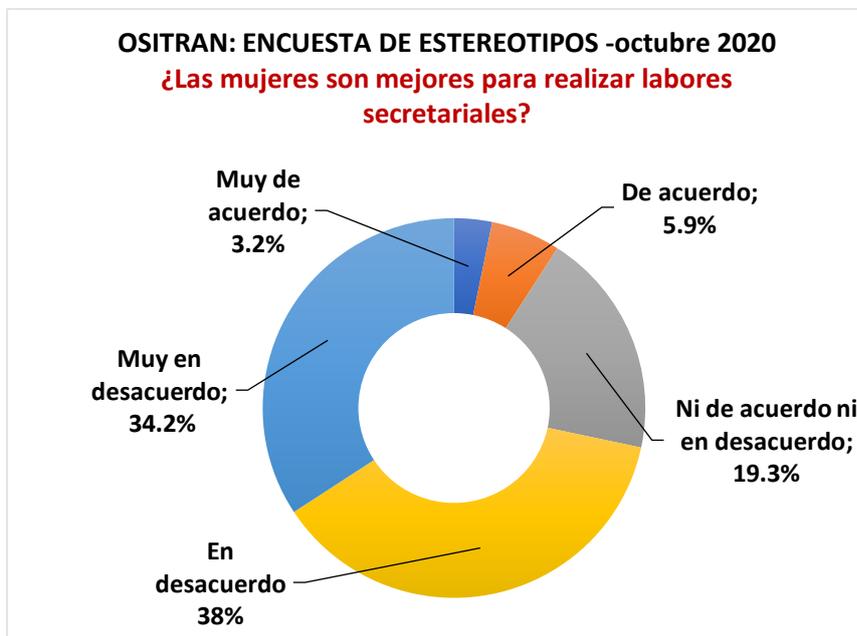
6.2. ¿Los hombres son mejores para el manejo de herramientas informáticas?

Se puede observar que el **81.3%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **1.1%** considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el **17.6%** ni está de acuerdo ni en desacuerdo.



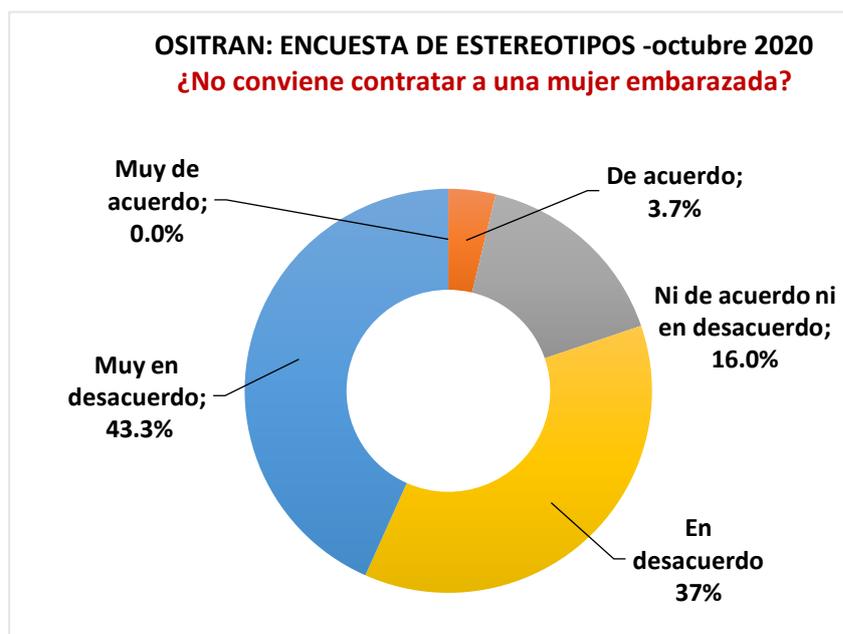
6.3. ¿Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales?

Se puede observar que el **72.7%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **9.1%** considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el **19.3%** ni está de acuerdo ni en desacuerdo.



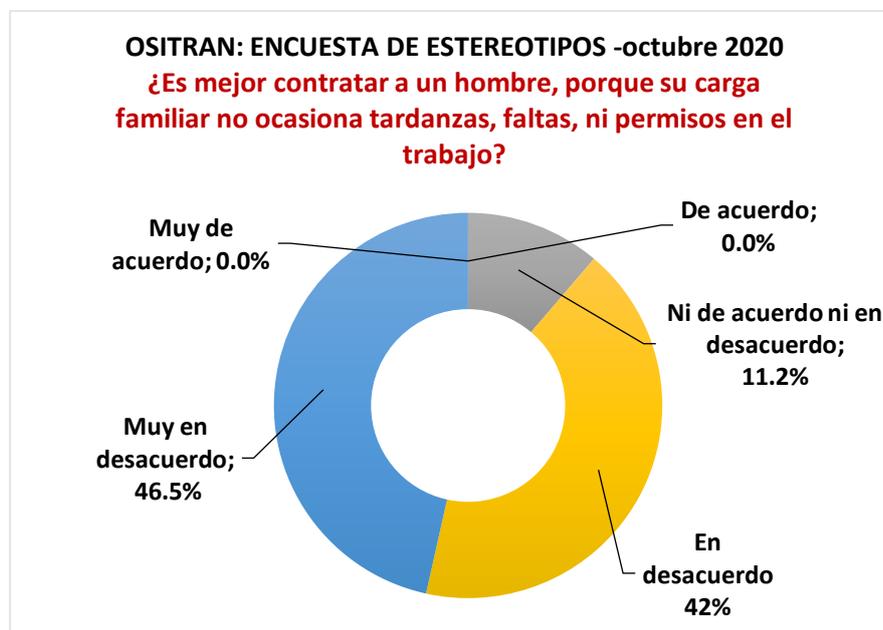
6.4. ¿No conviene contratar a una mujer embarazada?

Se puede observar que el **80.2%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **3.7%** considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el **16%** ni está de acuerdo ni en desacuerdo.



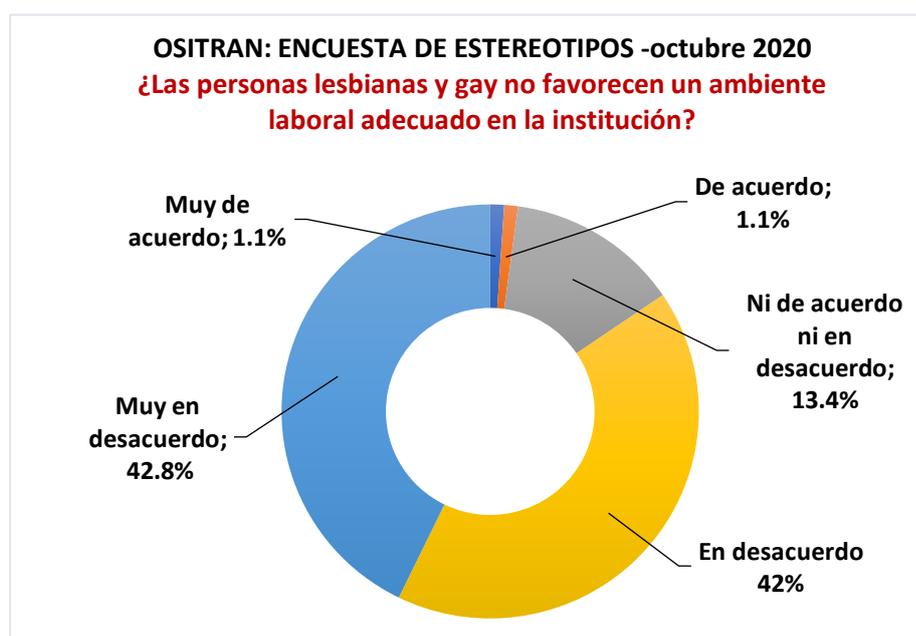
6.5. ¿Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo?

Se puede observar que el **88.7%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **0%** considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el **11.2%** ni está de acuerdo ni en desacuerdo.



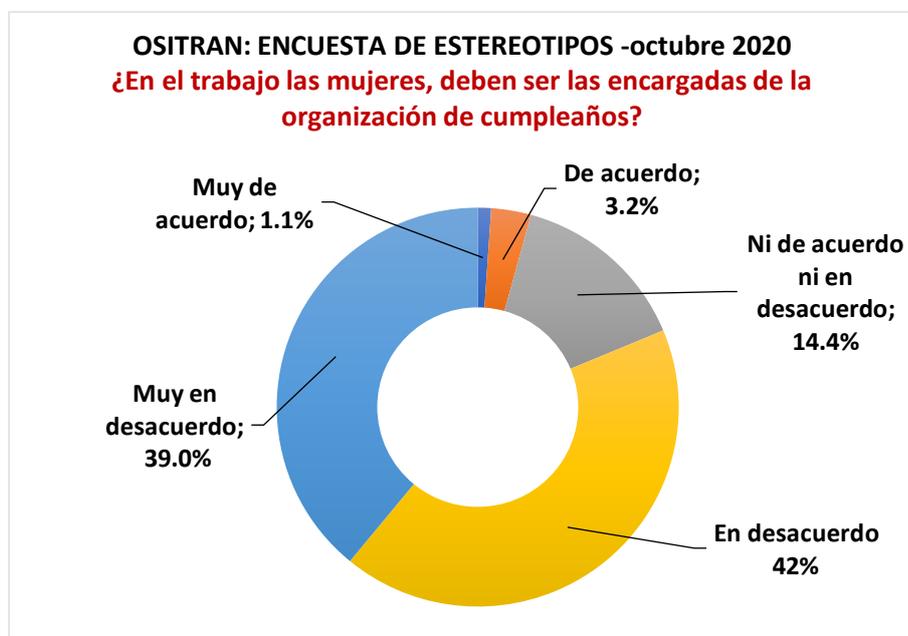
6.6. ¿Las personas lesbianas y gay no favorecen un ambiente laboral adecuado en la institución?

Se puede observar que el **84.5%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **2.2%** considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el **13.4%** ni está de acuerdo ni en desacuerdo.



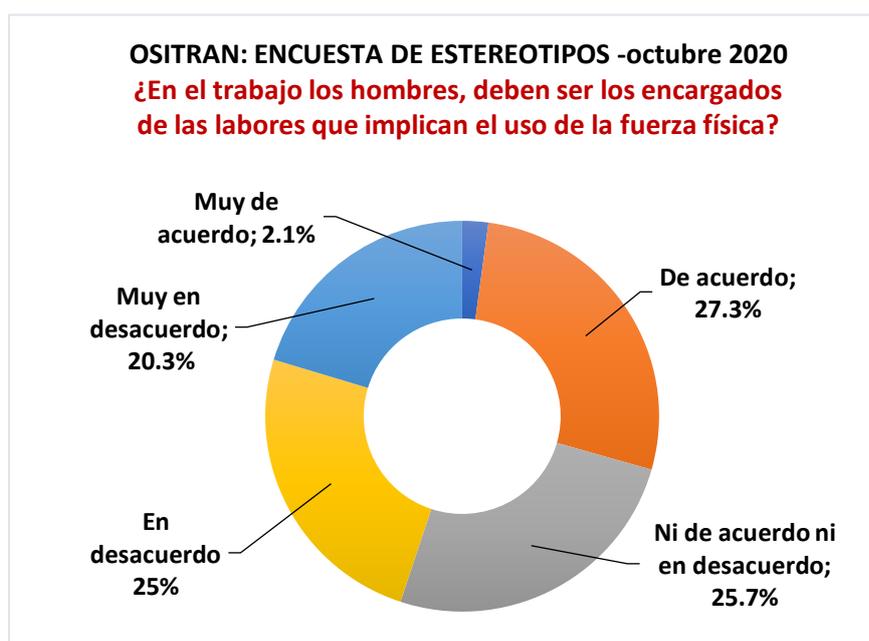
6.7. ¿En el trabajo las mujeres, deben ser las encargadas de la organización de cumpleaños?

Se puede observar que el **81.2%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **4.3%** considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el **14.4%** ni está de acuerdo ni en desacuerdo.



6.8. ¿En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física?

Se puede observar que el **44.9%** se encuentra en desacuerdo y muy desacuerdo, con respecto a la pregunta y el **29.4%** considera de acuerdo y muy de acuerdo, sin embargo, el **25.7%** ni está de acuerdo ni en desacuerdo.





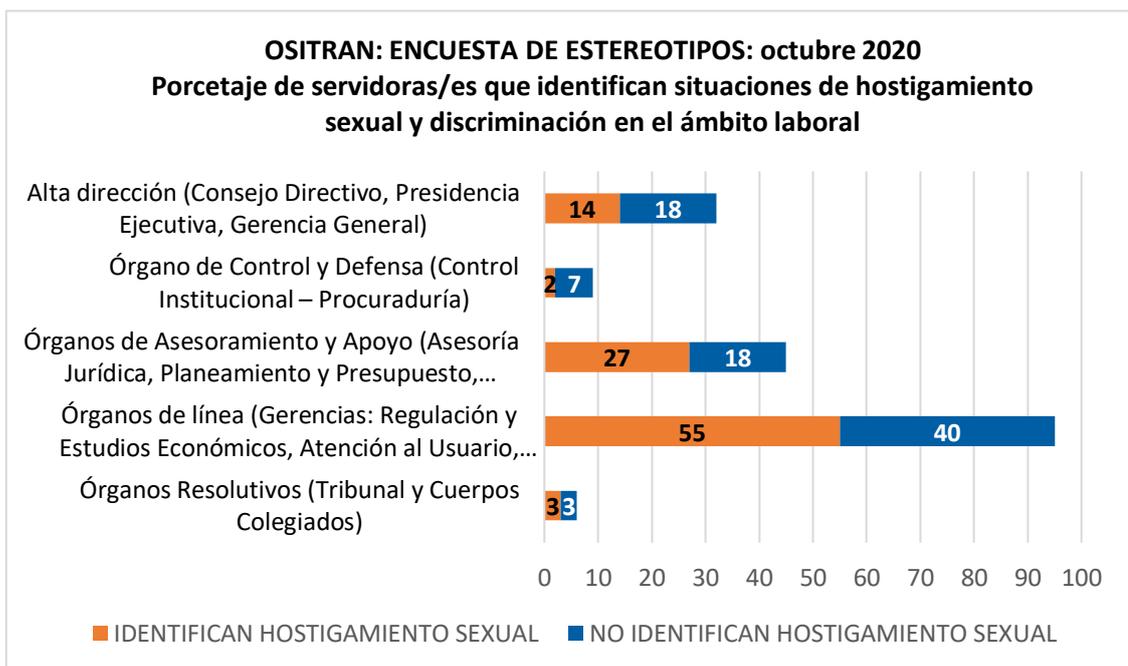
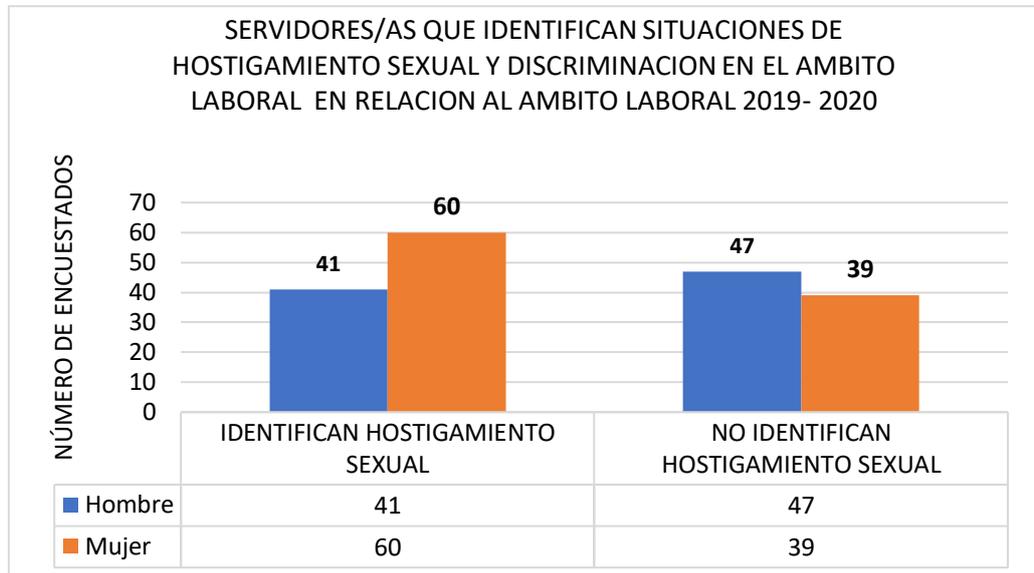
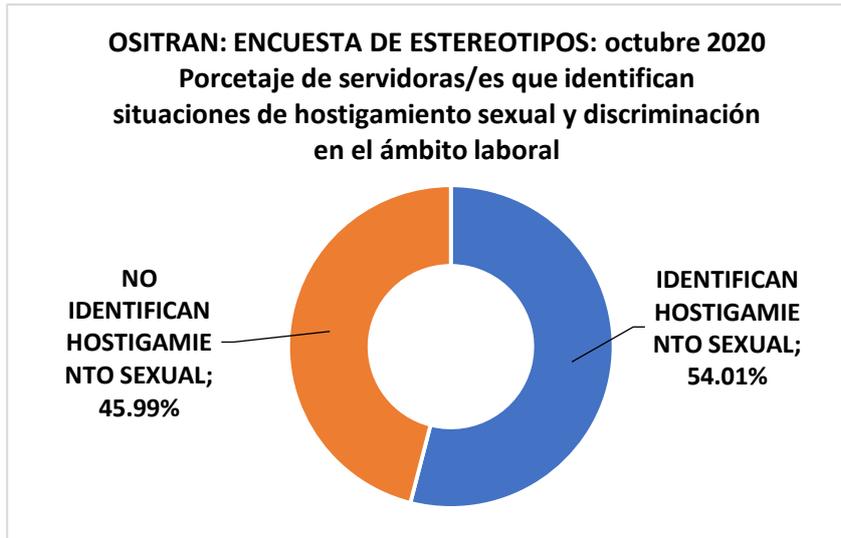
7. CAPITULO IV: SERVIDOREAS/ES QUE IDENTIFICAN SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL

PREGUNTAS:

4. a. Comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona
4. b. Comentarios despectivos o bromas sobre una persona por su pertenencia étnica y/o social
4. c. Comentarios despectivos o bromas sobre una persona en referencia a su edad.
4. d. Comentarios invasivos o incómodos a compañeras/os de trabajo.
4. e. Chistes o burlas sobre la vida sentimental de alguna persona.
4. f. Invitaciones, tocamientos o acercamientos ofensivos e incómodos.
4. g. Miradas incómodas o intimidantes.
4. h. Llamadas, mensajes con propuestas sexuales indeseadas.
4. i. Exhibición de material de tipo sexual (protectores de pantalla, correos, audios, etc).

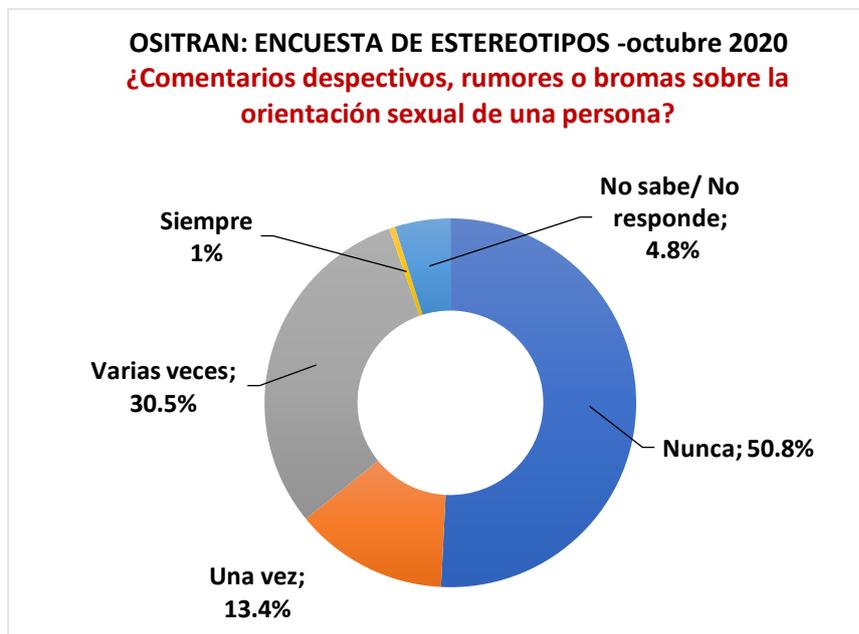
INDICADOR: 54.01% Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral

Se puede observar que el **54.01%** de servidores con estereotipos, 41 son Hombres y 60 son Mujeres, en función a las respuestas "Siempre", "Muchas veces" o "Algunas veces".



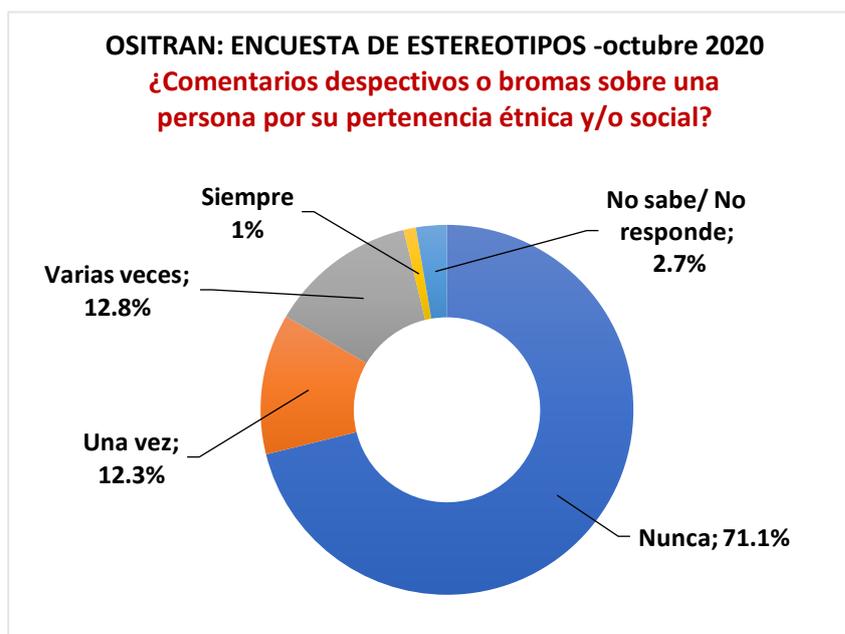
7.1. ¿Comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona?

Se puede observar que el 44.4% respondió varias veces, una vez y siempre, el 50.8% Nunca, el 4.8% No sabe / No responde



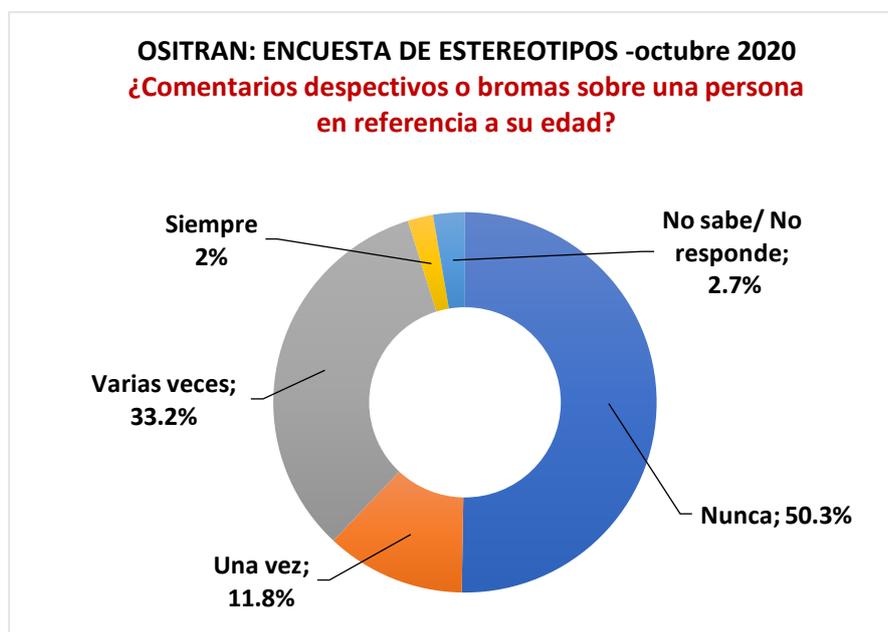
7.2. ¿Comentarios despectivos o bromas sobre una persona por su pertenencia étnica y/o social?

Se puede observar que el 26.2% respondió varias veces, una vez y siempre, el 71.1% Nunca, el 2.7% No sabe / No responde.



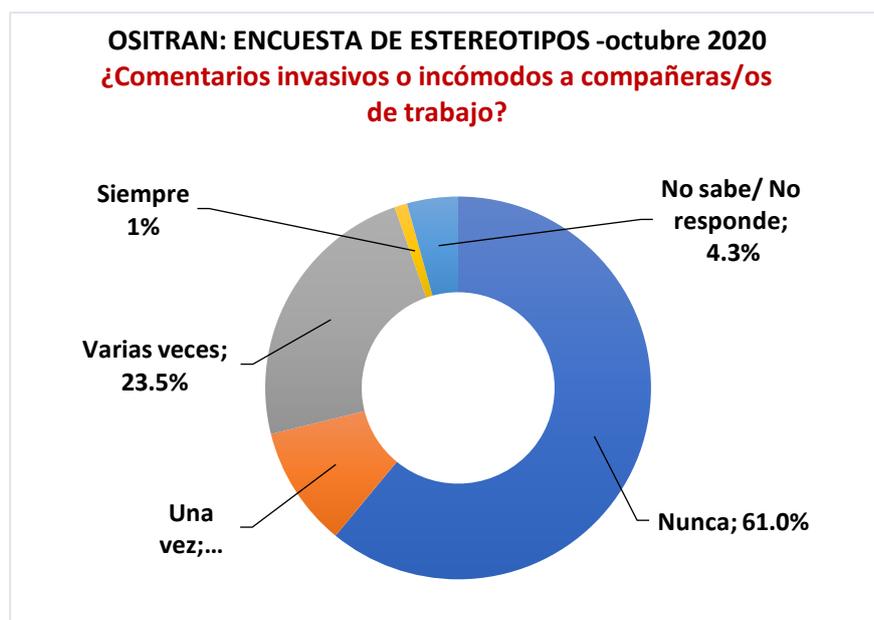
7.3. ¿Comentarios despectivos o bromas sobre una persona en referencia a su edad?

Se puede observar que el **47.1%** respondió varias veces, una vez y siempre, el **50.3%** Nunca, el **2.7%** No sabe / No responde.



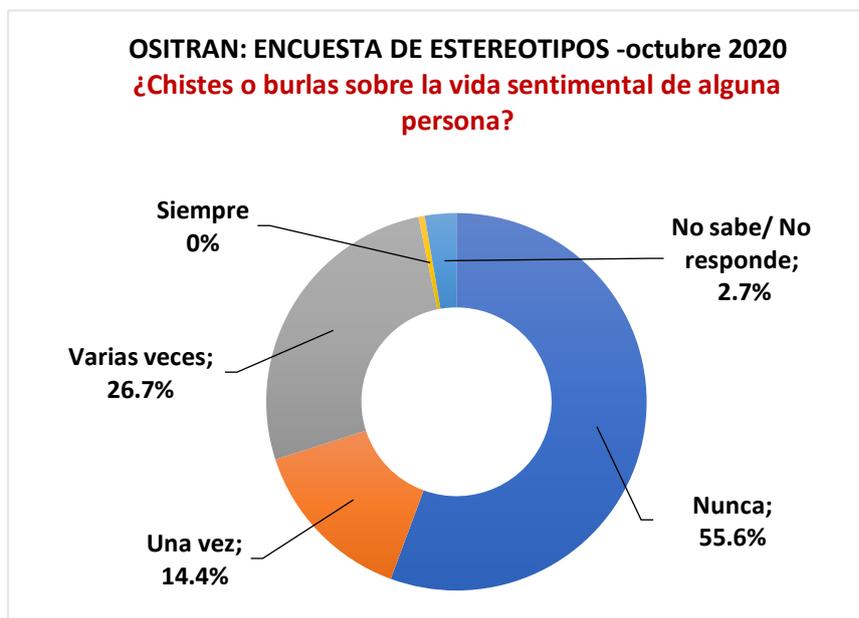
7.4. ¿Comentarios invasivos o incómodos a compañeras/os de trabajo?

Se puede observar que el **33.7%** respondió varias veces y una vez, el **61%** Nunca, el **4.3%** No sabe / No responde.



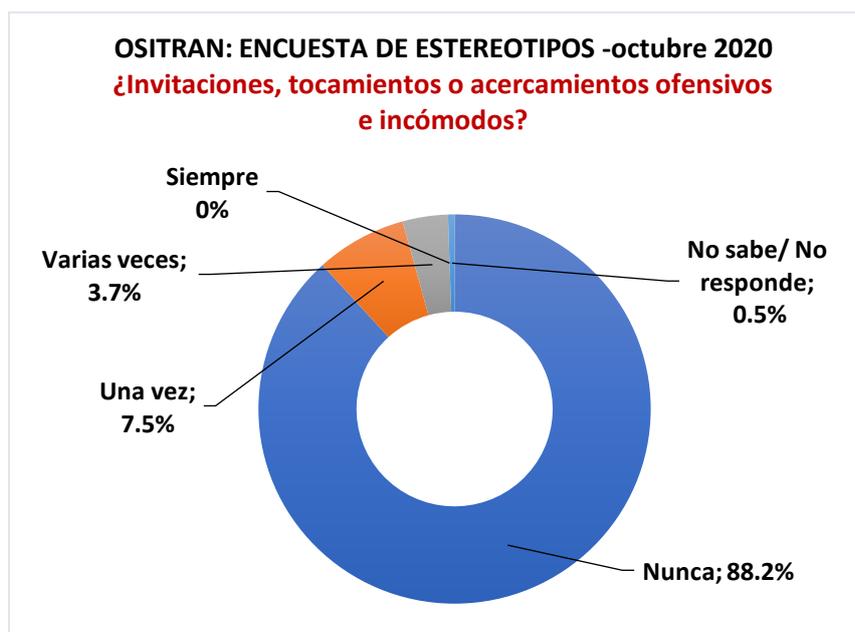
7.5. ¿Chistes o burlas sobre la vida sentimental de alguna persona?

Se puede observar que el **41.1%** respondió varias veces y una vez, el **55.6%** Nunca, el **2.7%** No sabe / No responde.



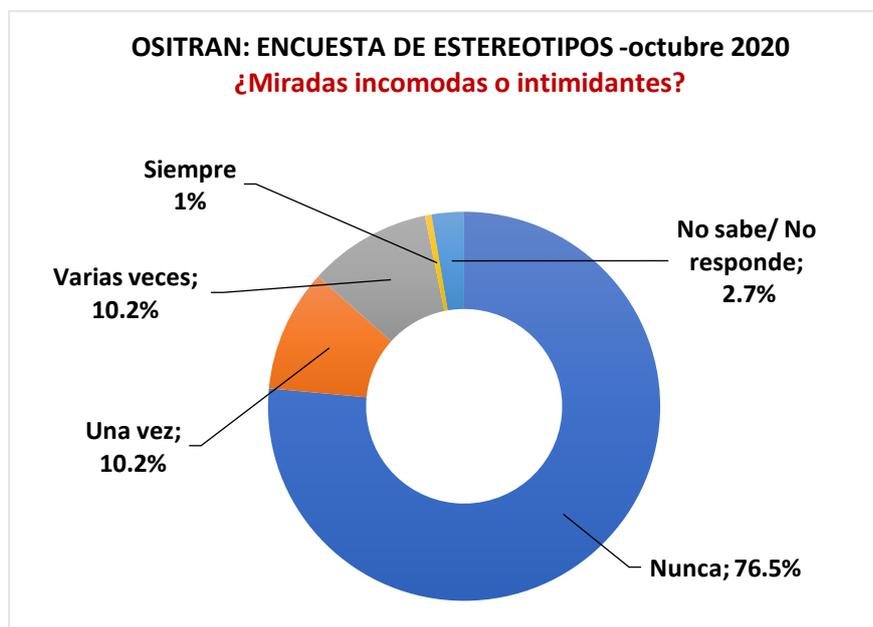
7.6. ¿Invitaciones, tocamientos o acercamientos ofensivos e incómodos?

Se puede observar que el **11.2%** respondió varias veces y una vez, el **88.2%** Nunca, el **0.5%** No sabe / No responde.



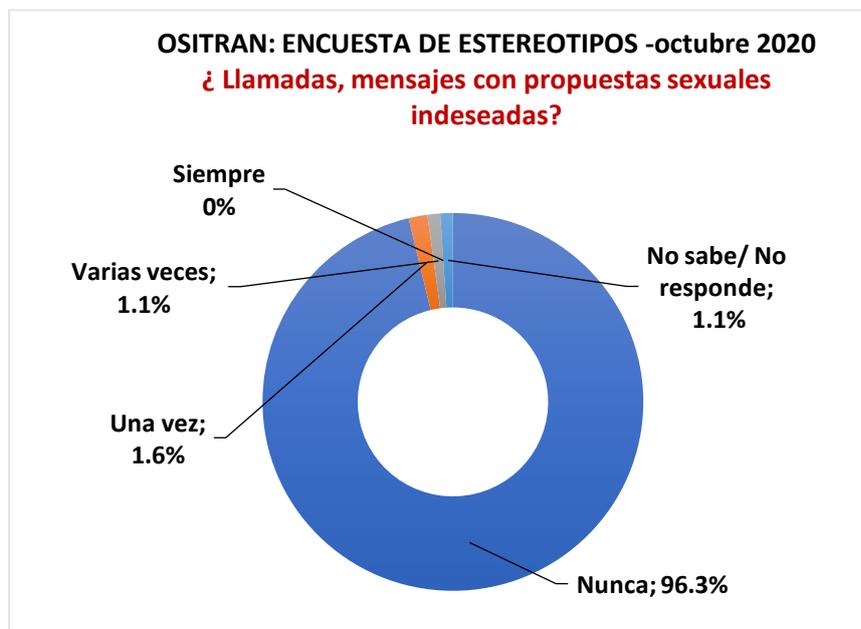
7.7. ¿Miradas incómodas o intimidantes?

Se puede observar que el 20.4% respondió varias veces y una vez, el 76.5% Nunca, el 2.7% No sabe / No responde.



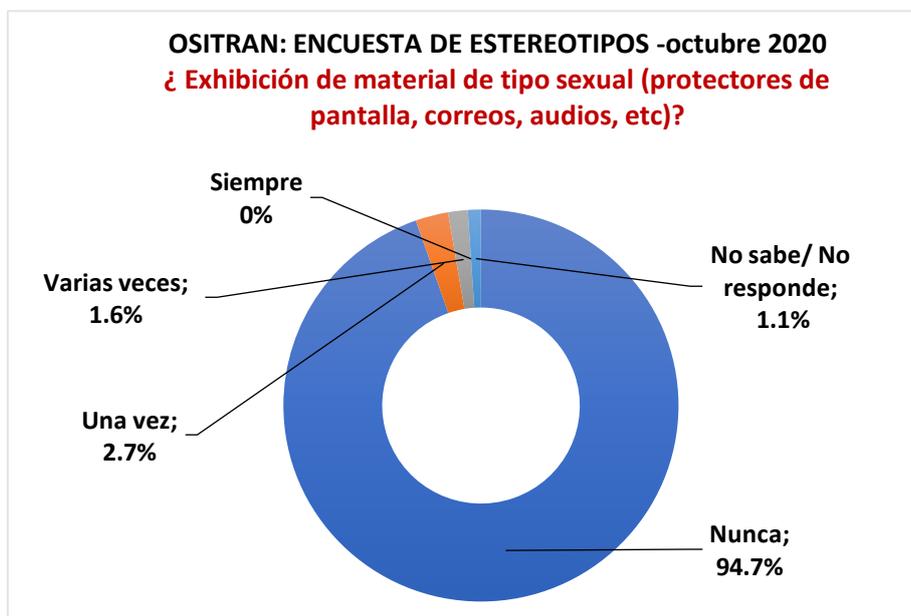
7.8. ¿Llamadas, mensajes con propuestas sexuales indeseadas?

Se puede observar que el 2.7% respondió varias veces y una vez, el 96.3% Nunca, el 1.1% No sabe / No responde.



7.9. ¿Exhibición de material de tipo sexual (protectores de pantalla, correos, audios, etc)?

Se puede observar que el 4.3% respondió varias veces y una vez, el 94.7% Nunca, el 1.1% No sabe / No responde.



8. CAPITULO V: SERVIDOREAS/ES CON CONOCIMIENTO DE ALGUNOS CONCEPTOS SOBRE GENERO

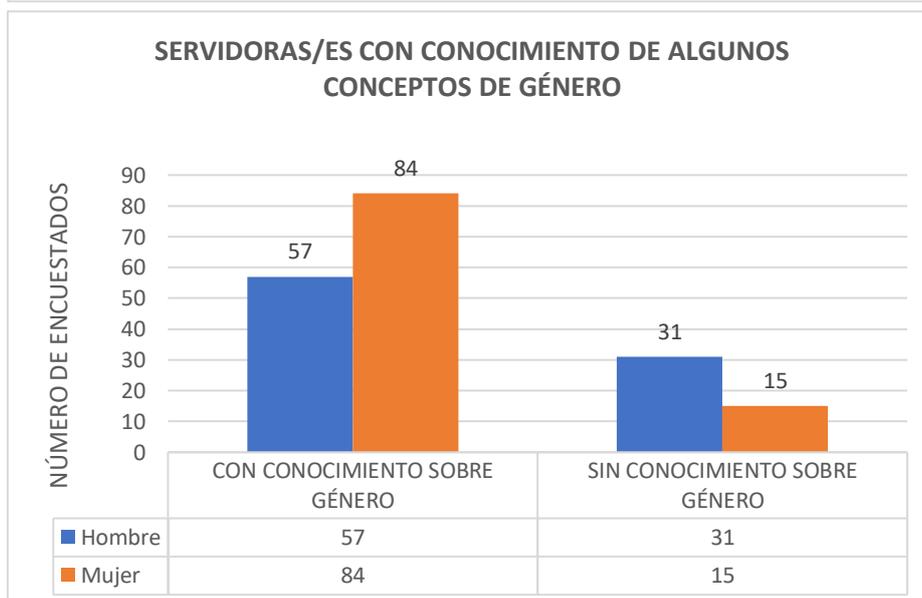
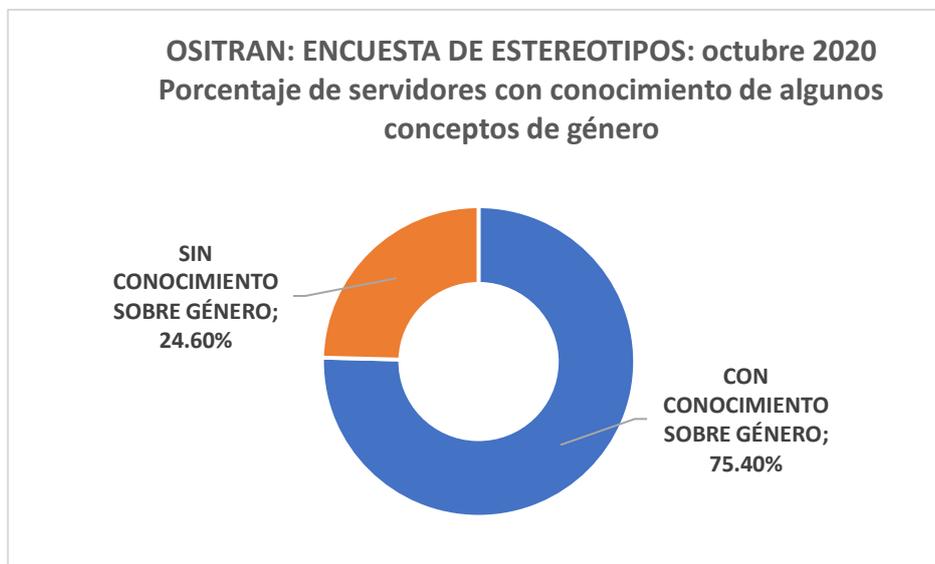


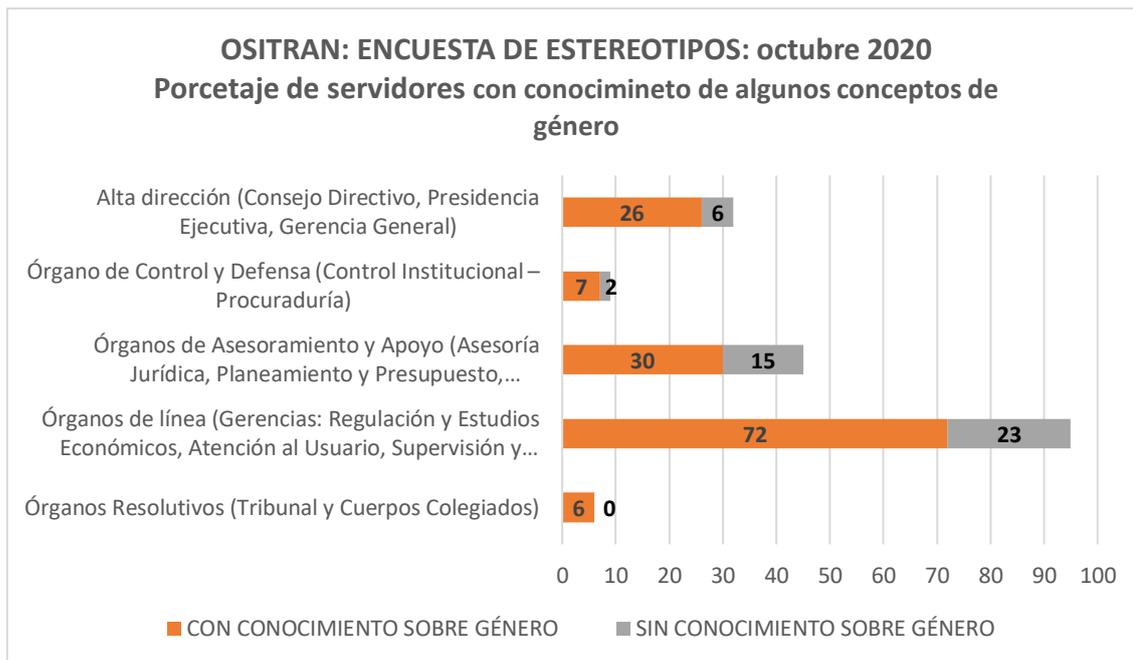
PREGUNTAS:

- 5. a. Hablar de género es hablar solo de mujeres
- 5. b. Existe la ideología de género
- 5. c. Sexo y género son lo mismo
- 5. d. Para el análisis de género se debe considerar otras variables como la edad, sexo, étnica cultura, orientación sexual, nivel socioeconómico, etc.
- 5. e. El género es cultural y el sexo es biológico
- 5. f. Los estereotipos de género afectan a mujeres y hombres
- 5. g. Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres
- 5. h. El enfoque de género homosexualiza a la niñez

INDICADOR: 96.79% Porcentaje de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género

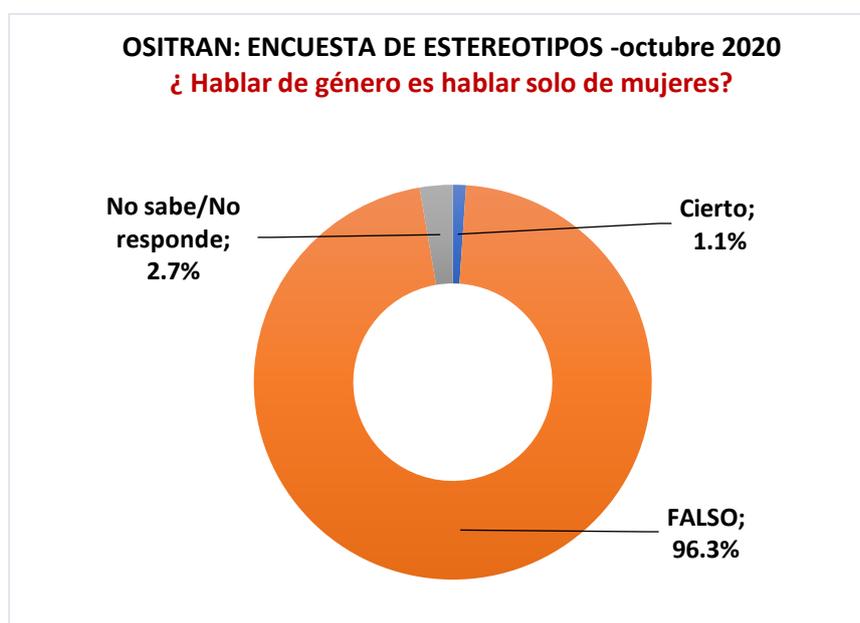
Se puede observar que el **96.79%** de servidores sin conocimiento en algunos conceptos de género, 3 son Hombres y 3 son Mujeres, según las respuestas “Cierto” ó “Falso”.





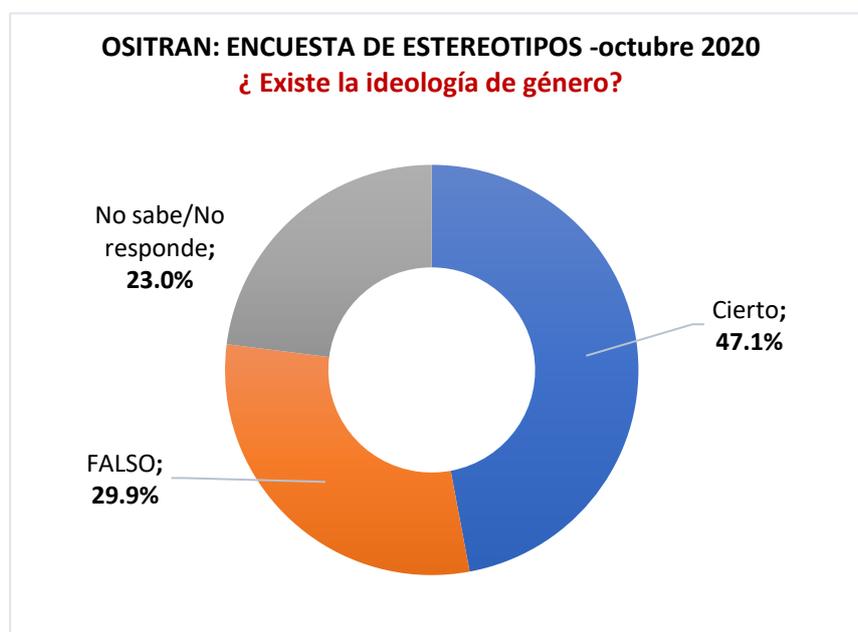
8.1. ¿Hablar de género es hablar solo de mujeres?

Se puede observar que el 96.3% respondió Falso, el 1.1% Cierto, el 2.7% No sabe / No responde.



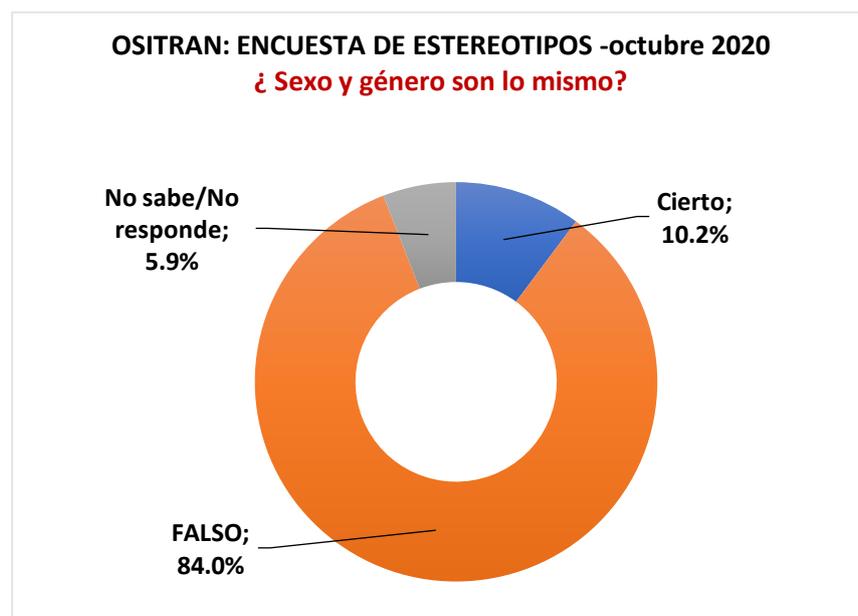
8.2. ¿Existe la ideología de género?

Se puede observar que el **29.9%** respondió Falso, el **47.1%** Cierto, el **23.0%** No sabe / No responde.



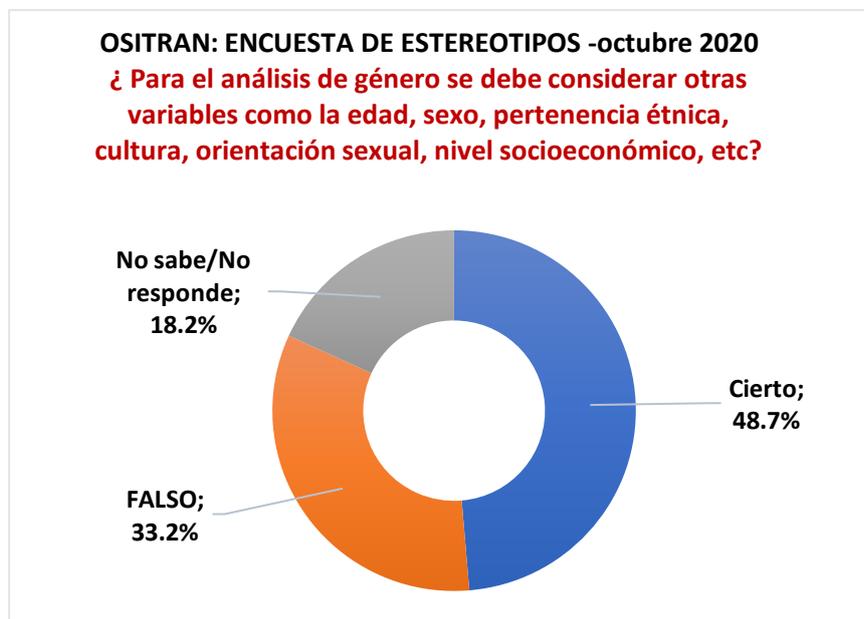
8.3. ¿Sexo y género son lo mismo?

Se puede observar que el **84.0%** respondió Falso, el **10.2%** Cierto, el **5.9%** No sabe / No responde.



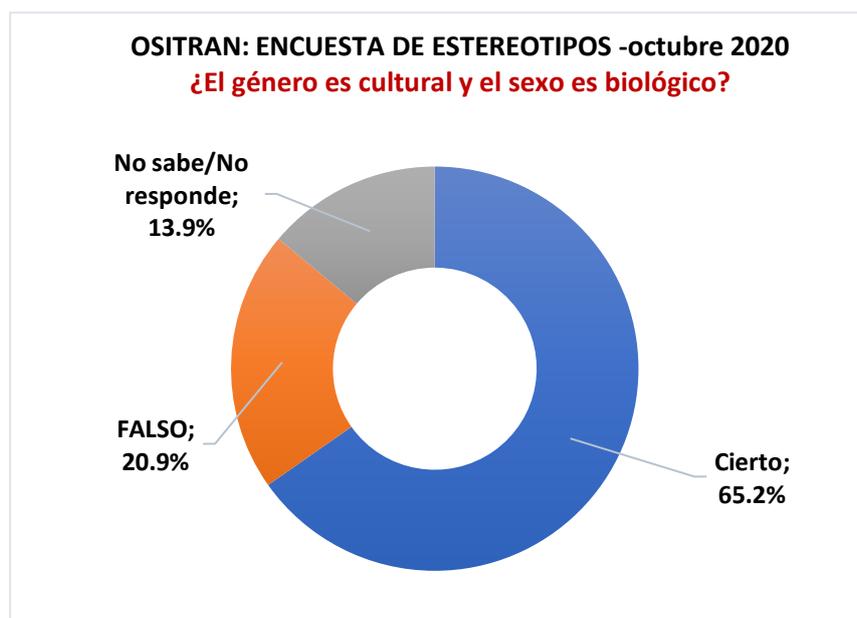
8.4. ¿Para el análisis de género se debe considerar otras variables como la edad, sexo, pertenencia étnica, cultura, orientación sexual, nivel socioeconómico, etc.?

Se puede observar que el 33.2% respondió Falso, el 48.7% Cierto, el 18.2% No sabe / No responde.



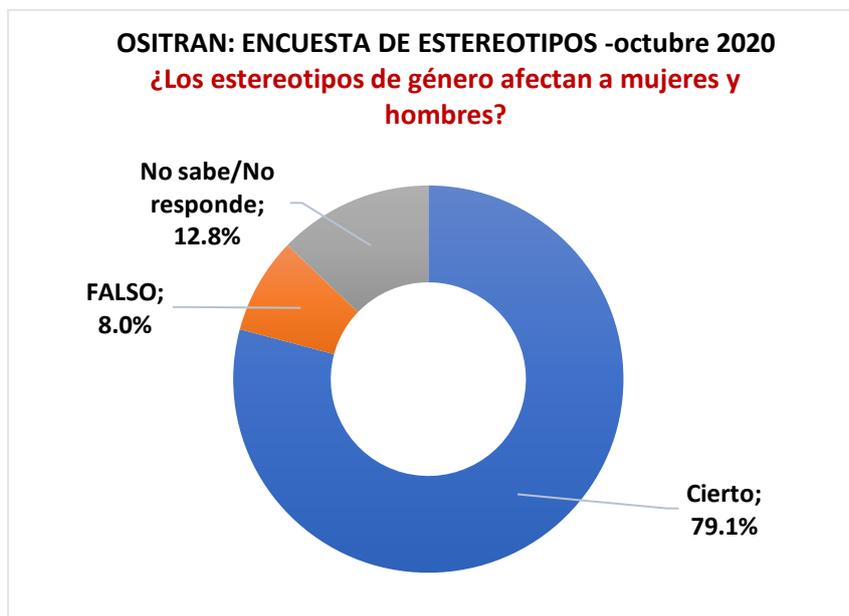
8.5. ¿El género es cultural y el sexo es biológico?

Se puede observar que el 20.9% respondió Falso, el 65.2% Cierto, el 13.9% No sabe / No responde.



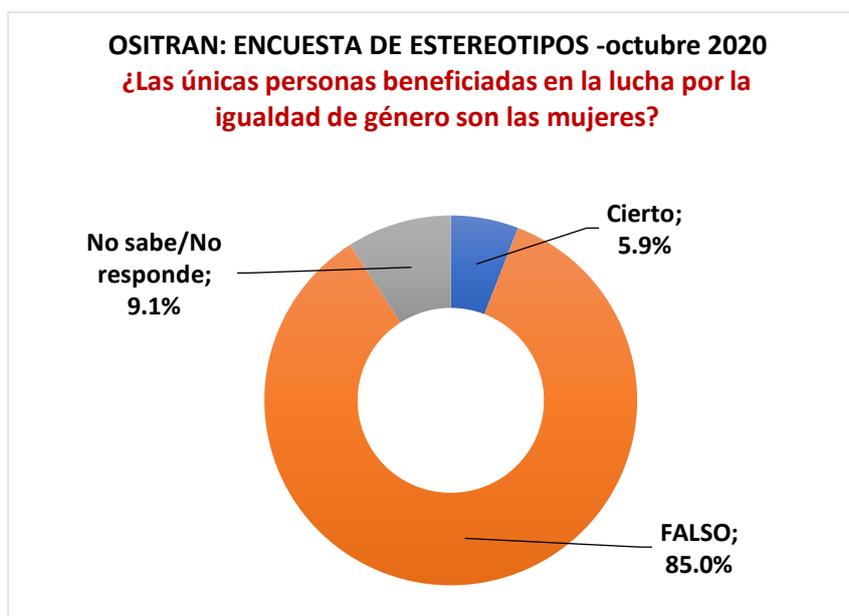
8.6. ¿Los estereotipos de género afectan a mujeres y hombres?

Se puede observar que el **8.0%** respondió Falso, el **79.1%** Cierto, el **12.8%** No sabe / No responde.



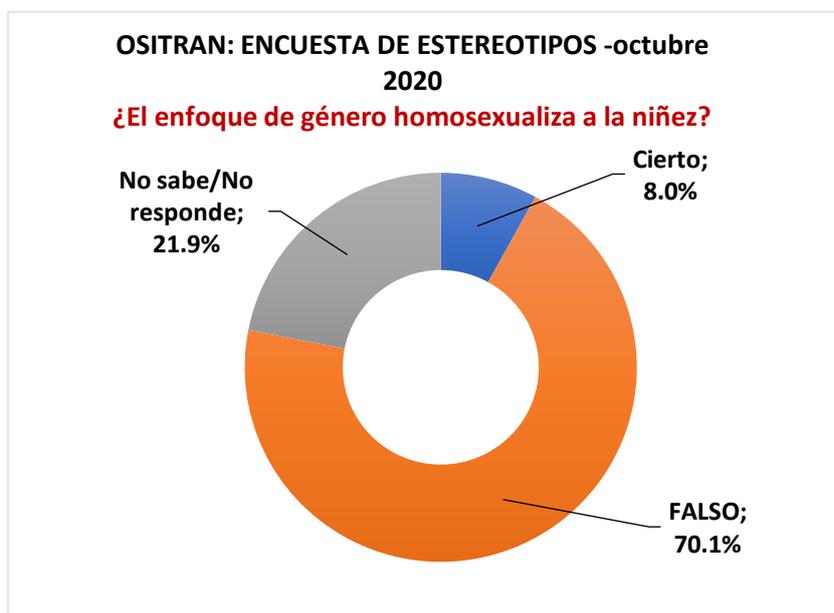
8.7. ¿Las únicas personas beneficiadas en la lucha por la igualdad de género son las mujeres?

Se puede observar que el **85.0%** respondió Falso, el **5.9%** Cierto, el **9.1%** No sabe / No responde.



8.8. ¿El enfoque de género homosexualiza a la niñez?

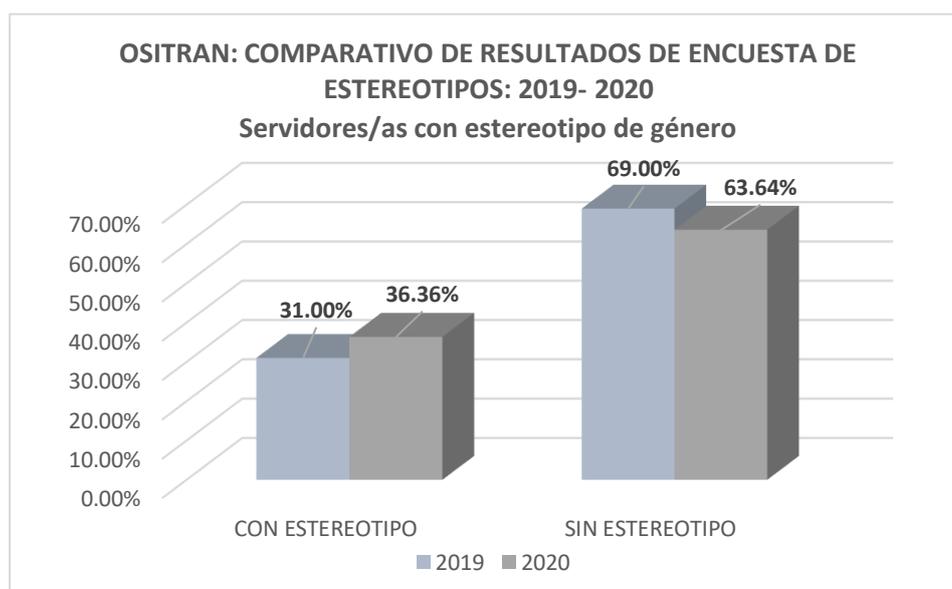
Se puede observar que el 70.1% respondió Falso, el 8.0% Cierto, el 21.9% No sabe / No responde.



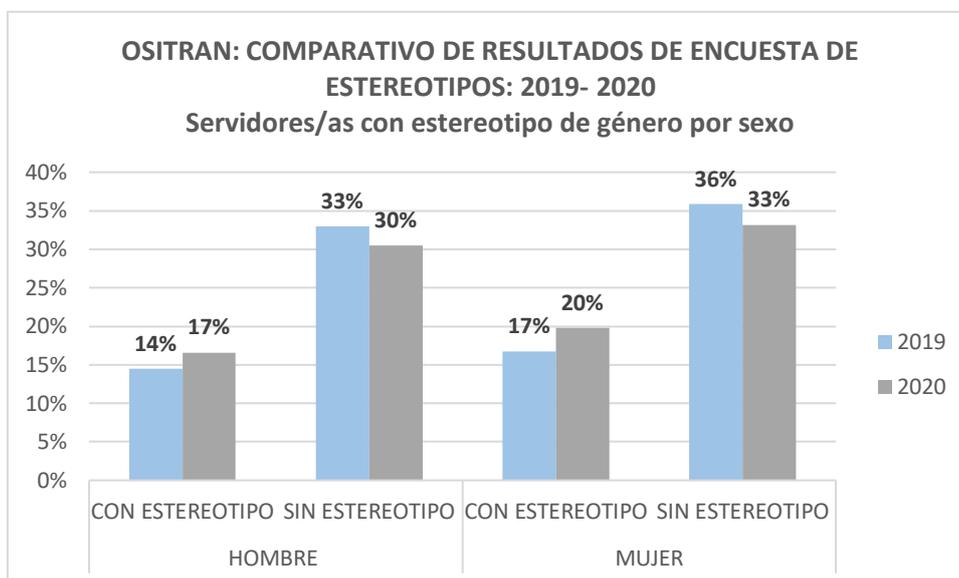
9. CAPITULO VI: COMPARACION DE LOS INDICADORES 2019 -2020

9.1. ¿servidoras/es con estereotipos de género?

Se puede observar que el 31% de servidores con estereotipos de género del año 2019 se ha incrementado a 36.36% al año 2020 y los servidores sin estereotipos de género de 69% el año 2019 ha disminuido a 63.64 % el año 2020, se ha calculado el indicador en función a las respuestas realizadas "Muy de acuerdo" o "De acuerdo" de las preguntas seleccionadas en el punto 3. Resultado General.

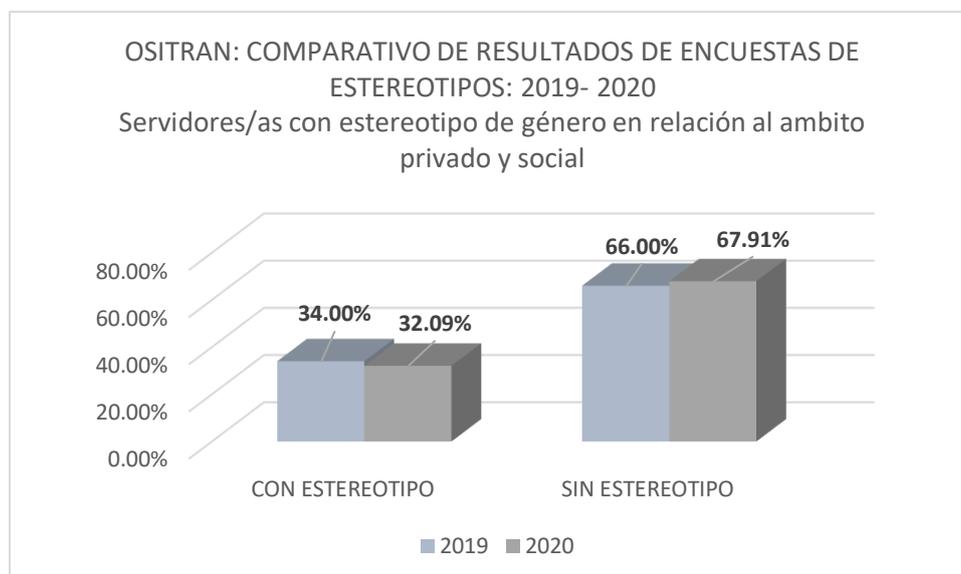


Los hombres con estereotipo del 14% el 2019 se ha incrementado al 17% el 2020 y los hombres sin estereotipo del 33% el 2019 se ha incrementado al 30% el 2020 mientras que las mujeres con estereotipos de 17% el año 2019 ha incrementado a 20% al año 2020 y las mujeres sin estereotipos de 36% el año 2019 ha disminuido a 20% al año 2020



9.2. ¿servidoras/es con estereotipos de género en relación con el ámbito privado y social?

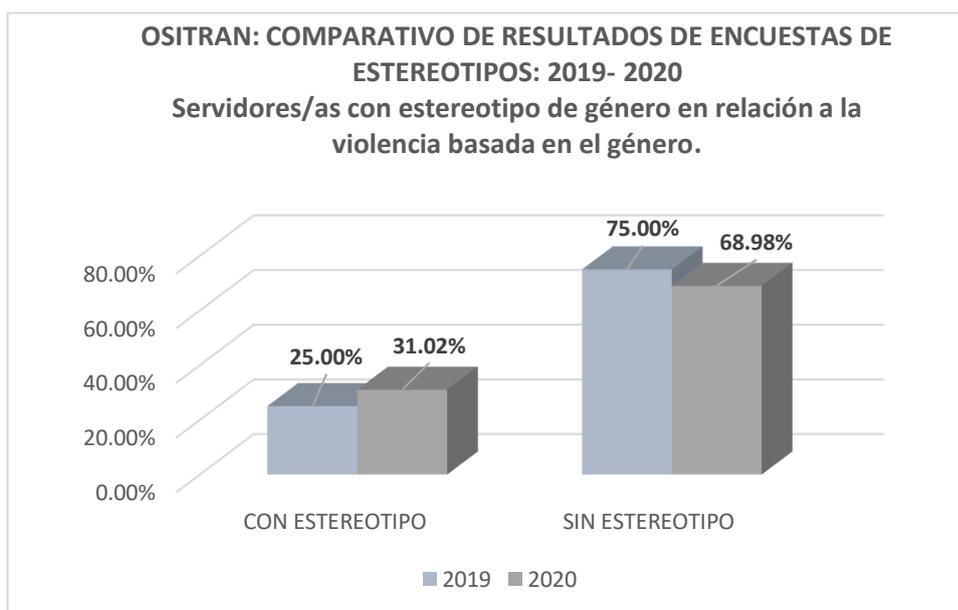
Se puede observar que el 34% de servidores con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social del año 2019 ha disminuido a 32.09% al año 2020 y los servidores sin estereotipos de género en relación al ámbito privado y social de 66% el año 2019 se ha incrementado a 67.91% al año 2020. se ha calculado el indicador en función a las respuestas realizadas “Muy de acuerdo” o “De acuerdo” de las preguntas seleccionadas en el punto 4 Capítulo I.



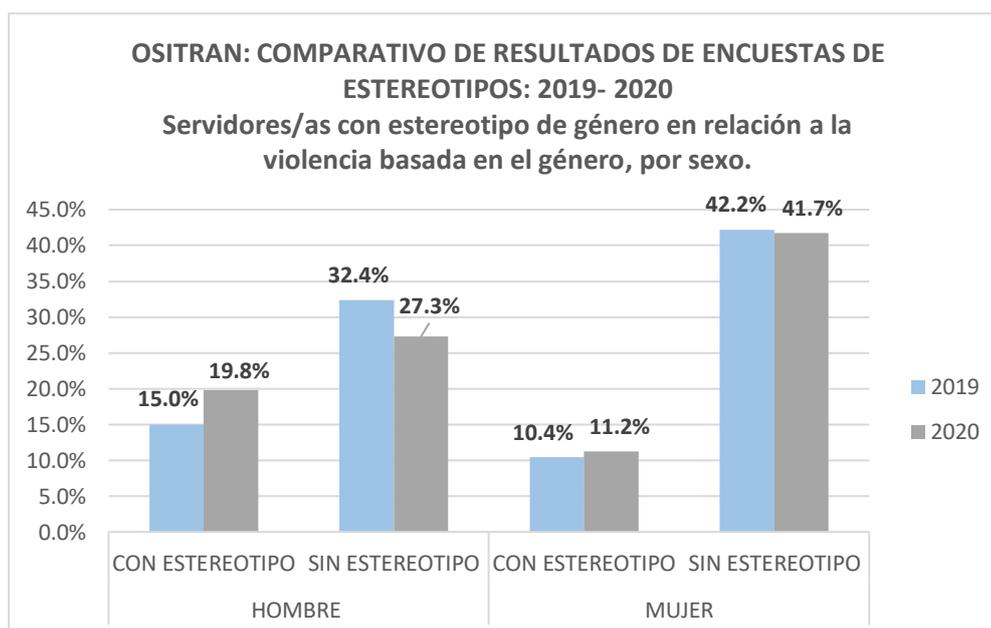
Los hombres con estereotipo de género en relación al ámbito privado y social del 16.2% el año 2019 ha disminuido al 15.5% el 2020 y sin estereotipo de 31.2% el 2019 se ha incrementado al 31.6% el 2020 mientras que las mujeres con estereotipo de género en relación al ámbito privado y social de 17.9% el año 2019 ha disminuido a 16.6% al año 2020 y sin estereotipos de 34.7% el año 2019 ha incrementado de 36.4% el año 2020.

9.3. ¿servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en el género?

Se puede observar que el 25% de servidores con estereotipos de género en relación a la violencia basada en el género del año 2019 ha incrementado a 31.02% al año 2020 y los servidores sin estereotipos de género en relación a la violencia basada en el género de 75% el año 2019 ha disminuido a 68.98% al año 2020. se ha calculado el indicador en función a las respuestas realizadas “Muy de acuerdo” o “De acuerdo” de las preguntas seleccionadas en el 5 Capitulo II.

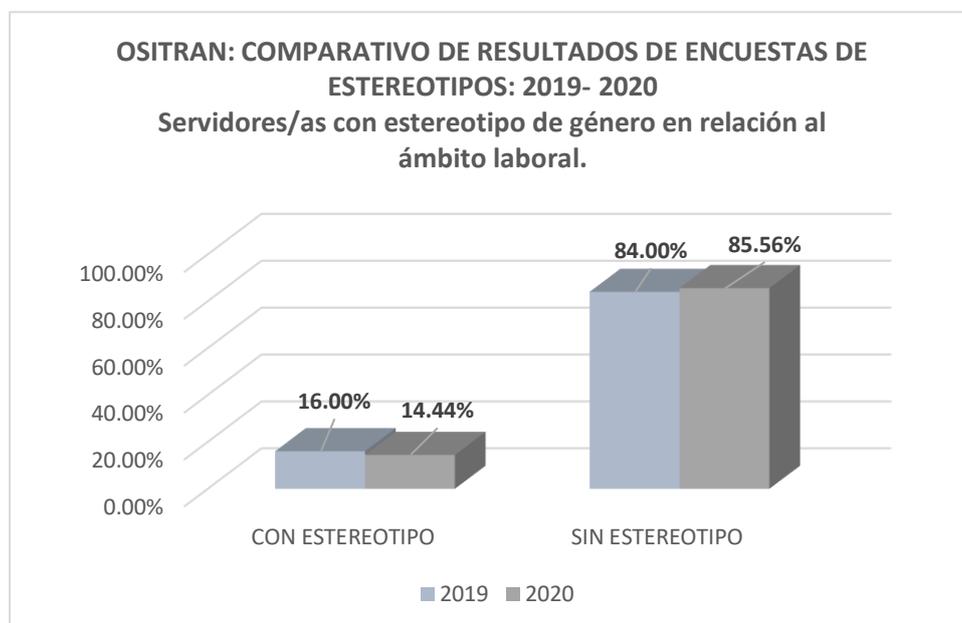


Los hombres con estereotipo de género en relación a la violencia basada en el género del 15% el año 2019 ha incrementado al 19.8% el año 2020 y sin estereotipo de 32.4% el 2019 ha disminuido al 27.3% el 2020, mientras que las mujeres con estereotipo de género en relación a la violencia basada en el género de 10.4% el año 2019 ha incrementado a 11.2% al año 2020 y sin estereotipos de 42.2% el año 2019 ha disminuido a 41.7% el año 2020.



9.4. ¿servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral?

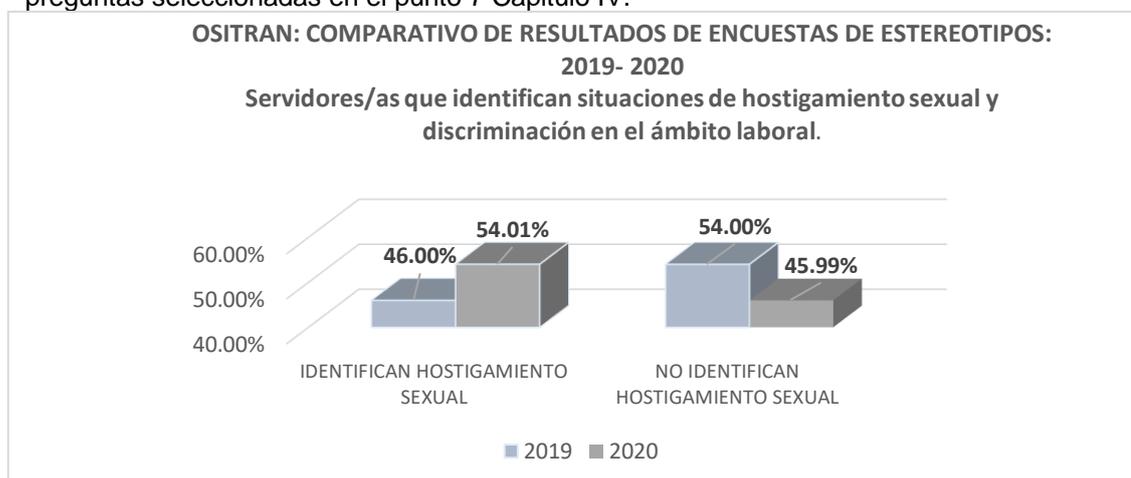
Se puede observar que el 16% de servidores con estereotipos de género en relación al ámbito laboral del año 2019 ha disminuido a 14.44% al año 2020 y los servidores sin estereotipos de género en relación al ámbito laboral de 84% el año 2019 ha incrementado a 85.56% al año 2020. se ha calculado el indicador en función a las respuestas realizadas “Muy de acuerdo” o “De acuerdo” de las preguntas seleccionadas en el 6 Capítulo III.

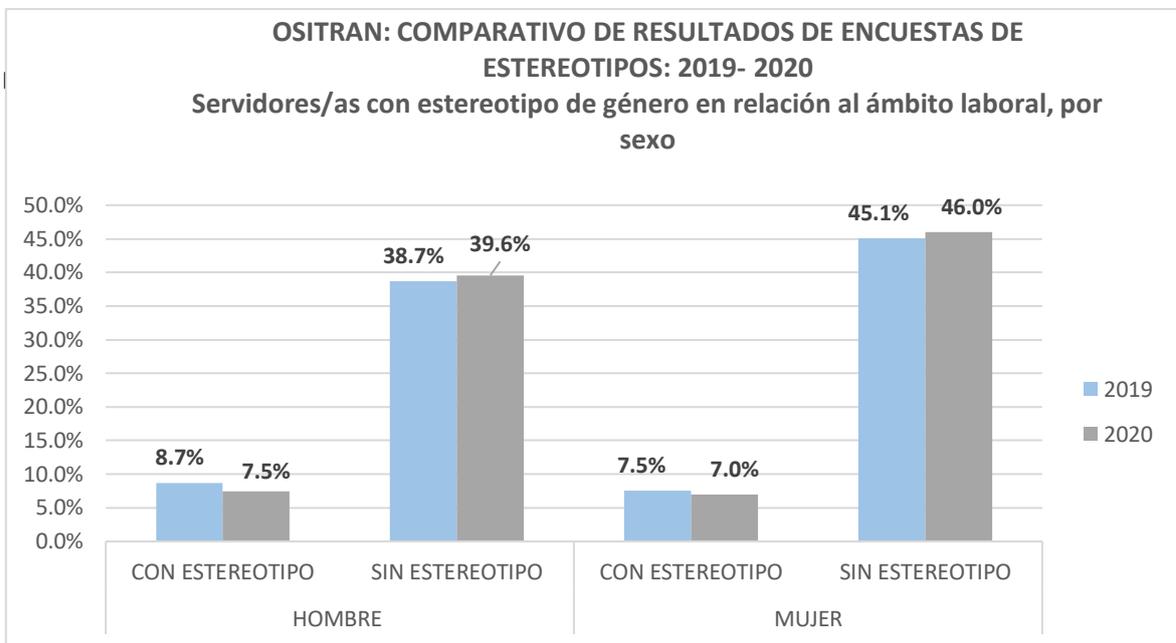


Los hombres con estereotipo de género en relación al ámbito laboral del 8.7% el año 2019 ha disminuido a 7.5% el año 2020 y sin estereotipo de 38.7% el 2019 ha incrementado al 39.6% el 2020, mientras que las mujeres con estereotipo de género en relación al ámbito laboral de 7.5% el año 2019 ha disminuido a 7% al año 2020 y sin estereotipos de 45.1% el año 2019 ha incrementado a 46% el año 2020.

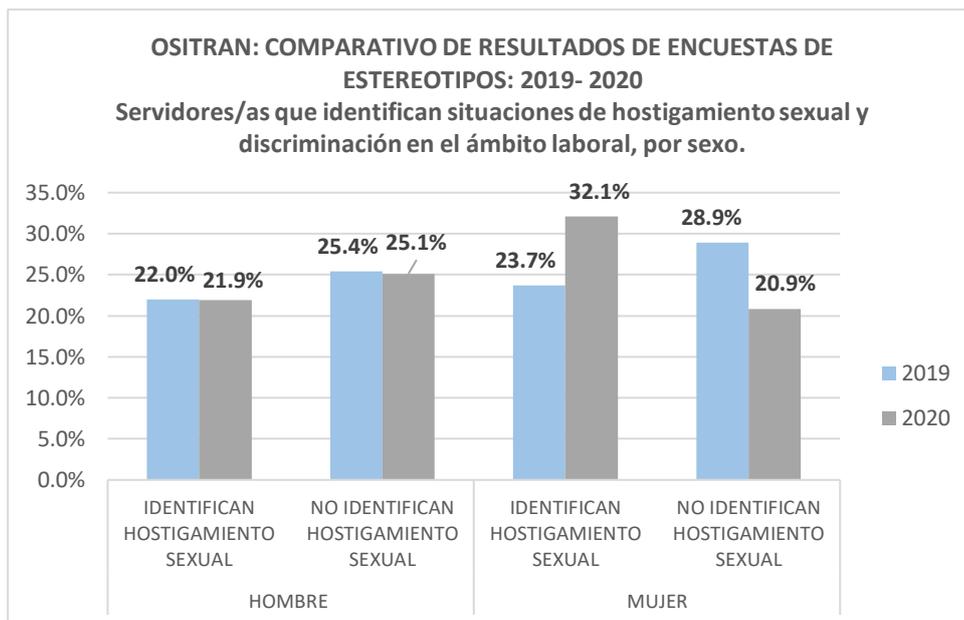
9.5. ¿servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral?

Se puede observar que el 46% de servidores que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral el año 2019 ha incrementado a 54.01% al año 2020 y los servidores que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral de 54% el año 2019 ha disminuido a 45.99% al año 2020. Este indicador se ha calculado en función a las respuestas realizadas “Siempre”, “Varias veces” y “Una vez” de las preguntas seleccionadas en el punto 7 Capítulo IV.



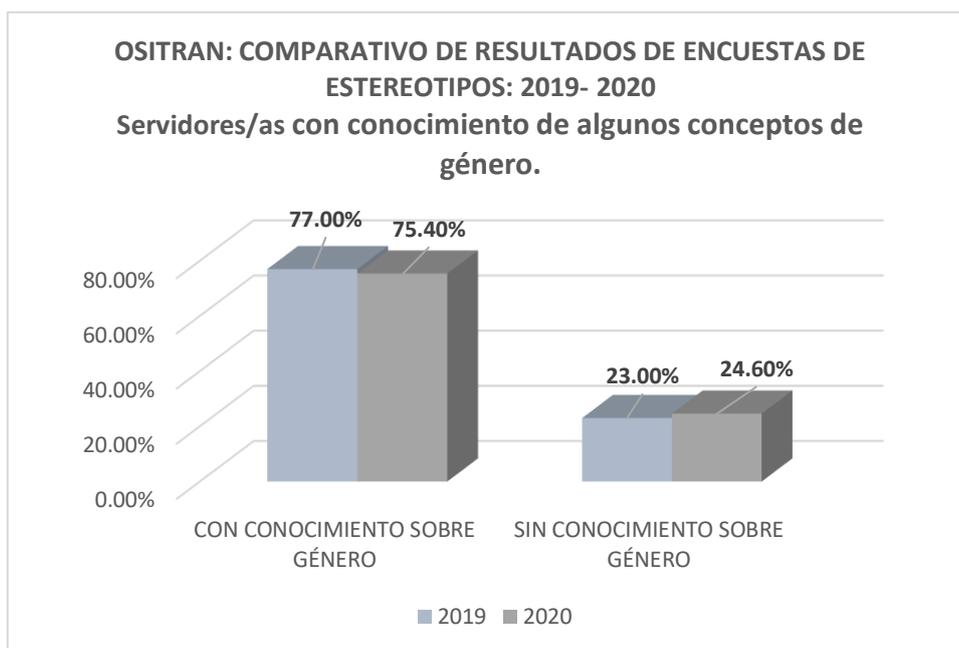


Los hombres que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral del 22% el año 2019 ha disminuido a 21.9% el año 2020 y los que no identifican de 25.4% el 2019 ha disminuido al 25.1% el 2020, mientras que las mujeres que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral de 23.7% el año 2019 ha incrementado a 32.1% al año 2020 y las que no identifican de 28.9% el año 2019 ha disminuido a 20.9% el año 2020.



9.6. ¿servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos de género?

Se puede observar que el 77% de servidores con conocimiento de algunos conceptos de género el año 2019 ha disminuido a 75.40% al año 2020 y los servidores sin conocimiento de algunos conceptos de género de 23% el año 2019 ha disminuido a 24.60% al año 2020. Este indicador se ha calculado en función a las respuestas realizadas “Cierto” o “Falso” de las preguntas seleccionadas en el punto 8 Capítulo V.



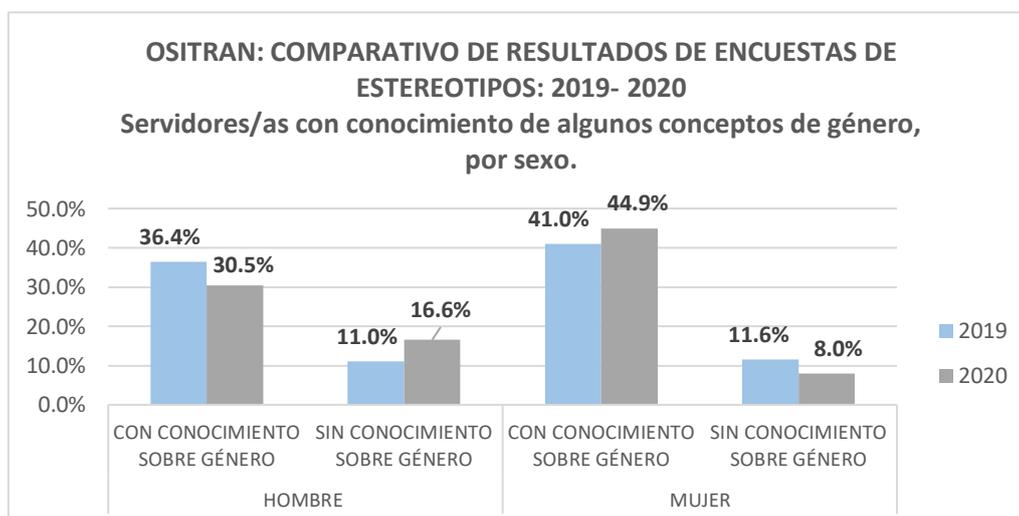
Los hombres con conocimiento de algunos conceptos de género del 36.4% el año 2019 ha disminuido a 45.5% el año 2020 y los que no cuentan con conocimiento de 11% el 2019 ha incrementado al 16.6% el 2020, mientras que las mujeres con conocimiento de algunos conceptos de género de 41 % el año 2019 ha incrementado a 44.9% al año 2020 y las que no cuentan con conocimiento de 11.6% el año 2019 ha disminuido a 8.0% el año 2020.

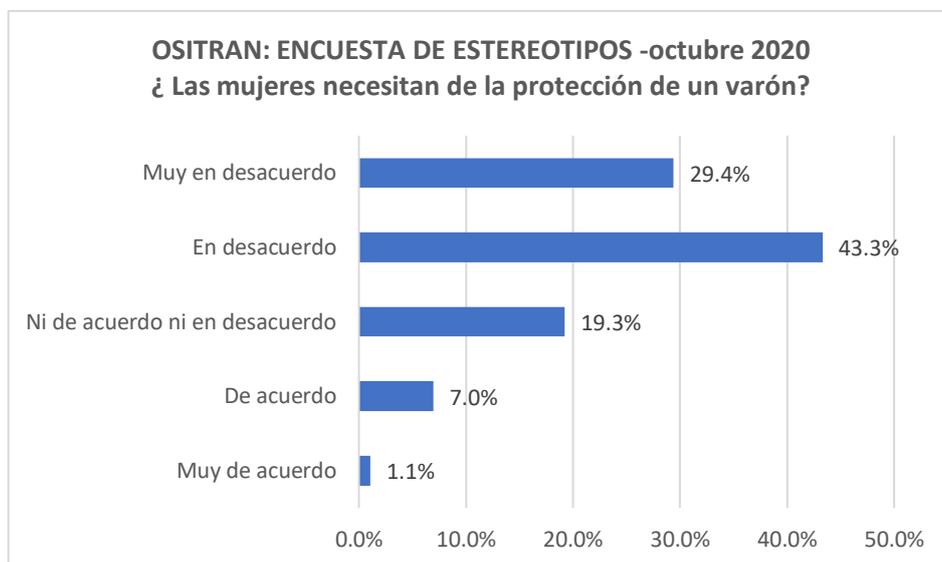
10. CAPITULO VII: INDICADORES SENSIBLES 2020

10.1. Indicadores en general

10.1.1. ¿Las mujeres necesitan de la protección de un varón?

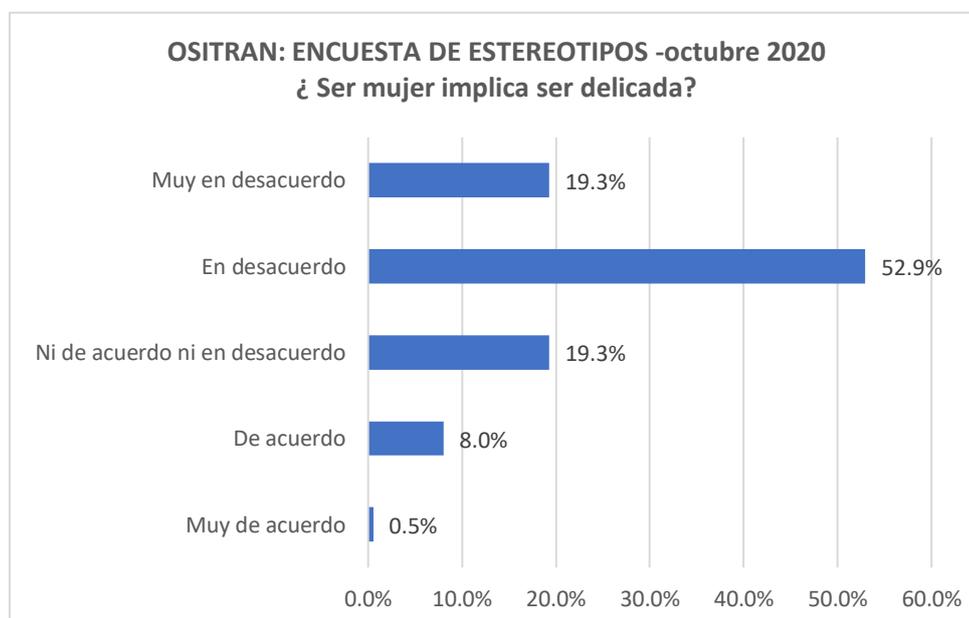
Este indicador del ámbito privado y social, en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 1.1%, “De acuerdo 7%”, que representan el 8.1% de servidoras/es que consideran las mujeres necesitan de la protección de un varón presentan estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 19.3%, representan una cifra considerable que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.





10.1.2. ¿Ser mujer implica ser delicada?

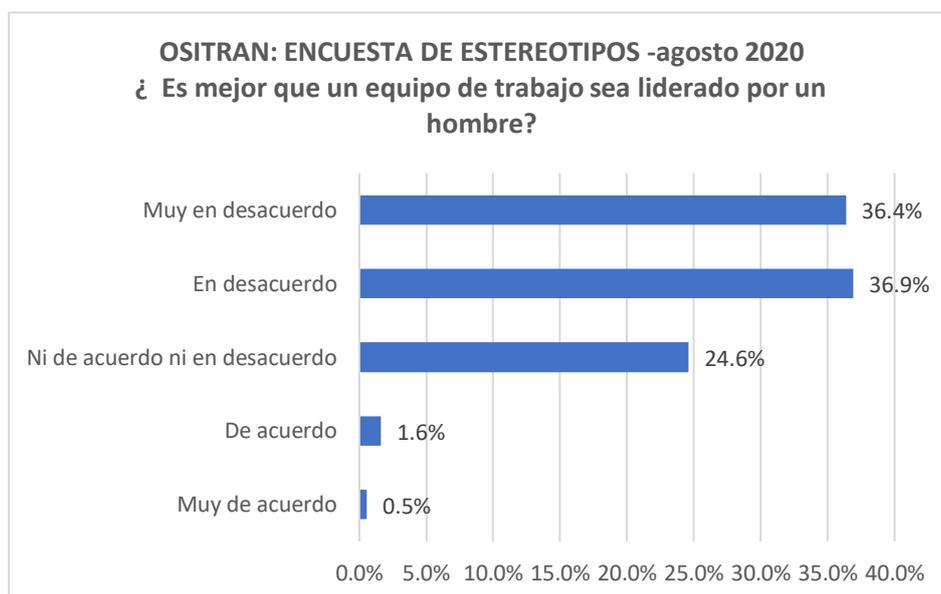
Este indicador del ámbito privado y social, que específicamente se estima en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 0.5%, “De acuerdo 8%”, que representan el 8.5% de servidoras/es que consideran a la mujer delicada justifican estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 19.3%, representan una cifra considerable que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



10.1.3. ¿Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre?

Este indicador del ámbito laboral, que específicamente se estima en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 0.5%, “De acuerdo 1.6%”, que representan el 2.1% de servidoras/es que consideran que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre justifican estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni

de acuerdo ni en desacuerdo”: 24.6%, representan una cifra considerable que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



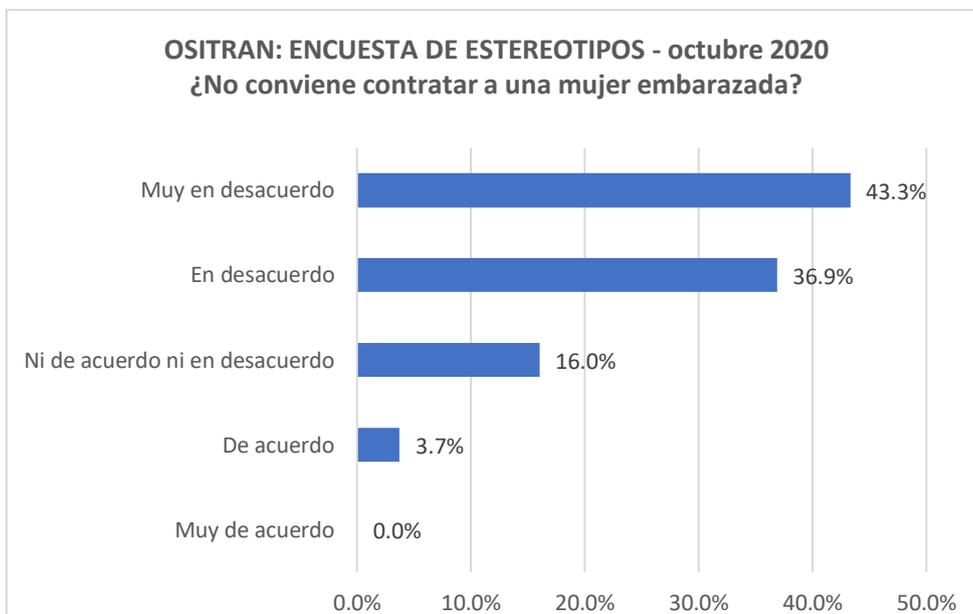
10.1.4. ¿Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales?

Este indicador del ámbito laboral, que específicamente se estima en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 3.2%, “De acuerdo 5.9%”, que representan el 9.1% de servidoras/es que consideran que las mujeres sean mejores para las labores secretariales presentan estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 19.3%, representan una cifra considerable que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



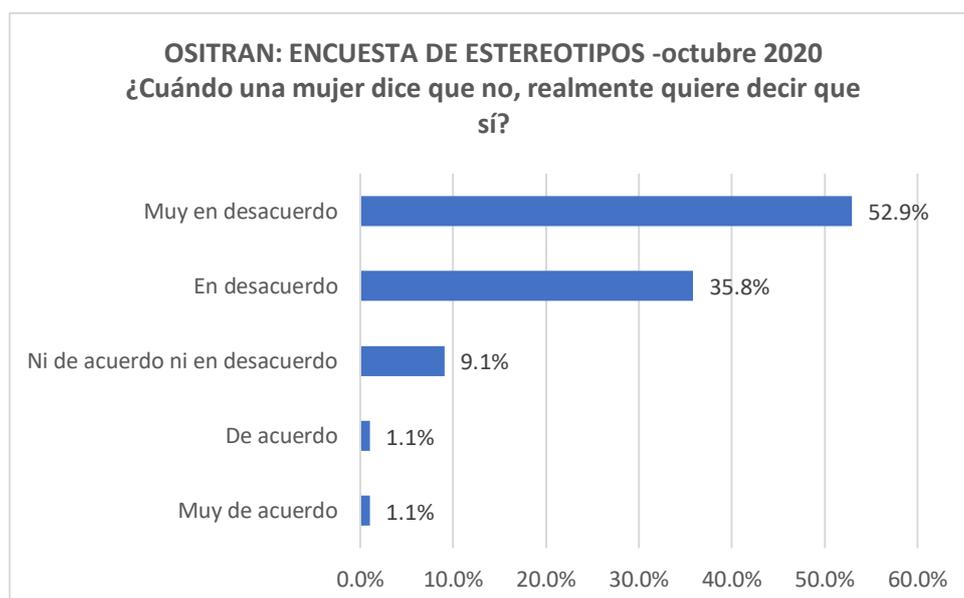
10.1.5. ¿No conviene contratar a una mujer embarazada?

Este indicador del ámbito laboral, que específicamente se estima en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 0.0%, “De acuerdo 3.7%”, que representan el 3.7% de servidoras/es que consideran que no se debería contratar mujeres embarazadas presentan estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 16.0%, representan una cifra considerable que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



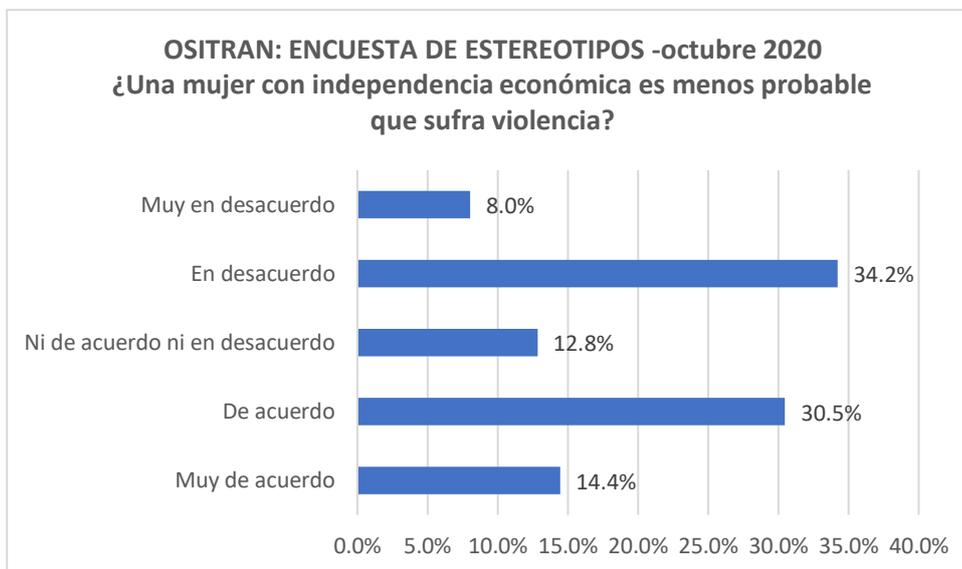
10.1.6. ¿Cuándo una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí?

Este indicador del ámbito privado y social, que específicamente se estima en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 1.1%, “De acuerdo 1.1%”, que representan el 2.2% de servidoras/es que consideran que una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí presentan estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 9.1%, representan una cifra considerable que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



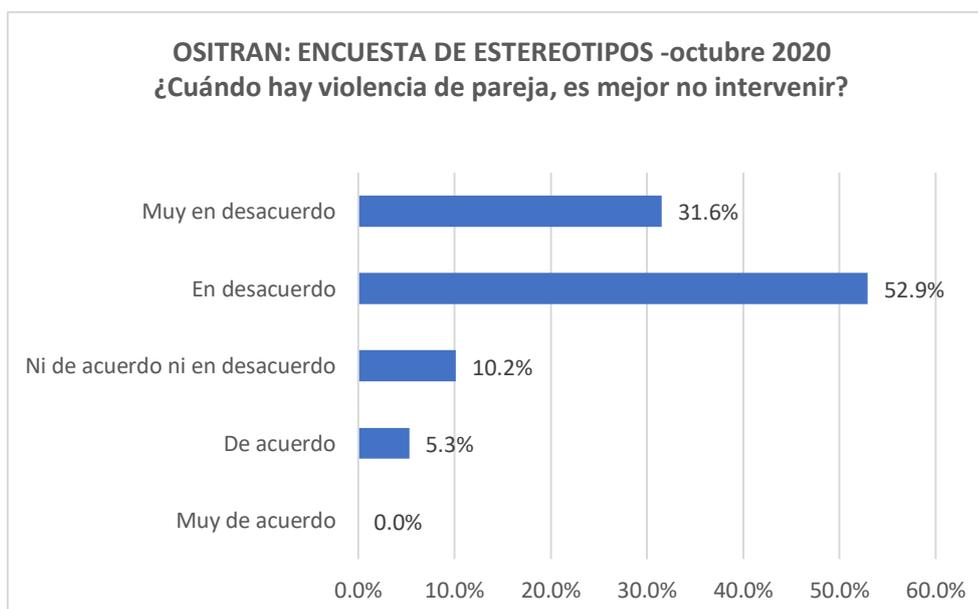
10.1.7. ¿Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia?

Este indicador del ámbito privado y social, que específicamente se estima en la muestra, presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 14.4%, “De acuerdo 30.5%”, que representan el 54.9% de servidoras/es que consideran que una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia justifican estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 12.8%, representan una cifra considerable que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



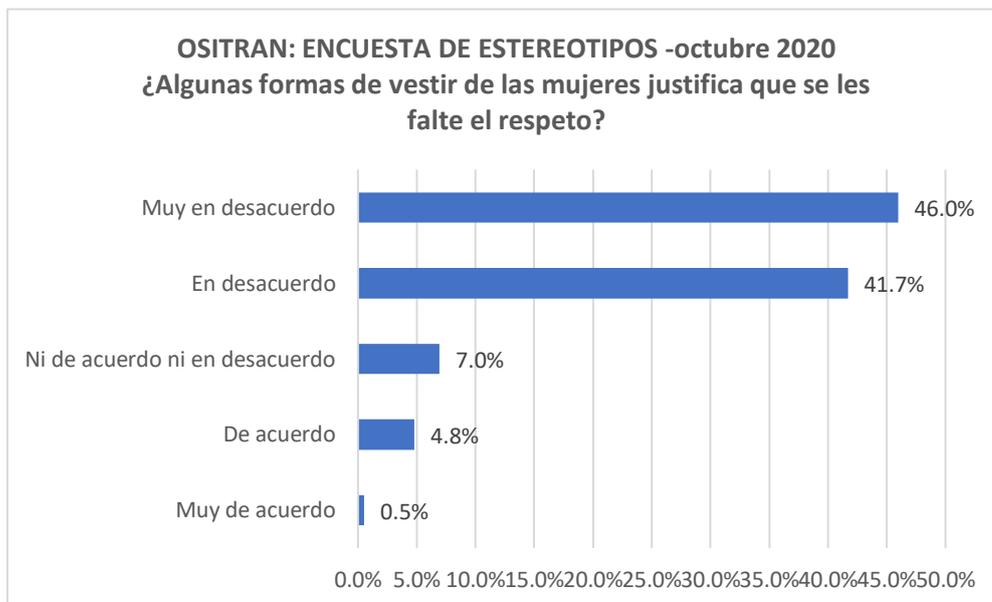
10.1.8. ¿Cuándo hay violencia de pareja, es mejor no intervenir?

Este indicador en relación a la violencia basada en género, que específicamente se estima en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 0.0%, “De acuerdo 5.3%”, que representan el 5.3% de servidoras/es que consideran que cuando hay violencia de pareja, es mejor no intervenir que justifican estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 10.2%, representan una cifra importante que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



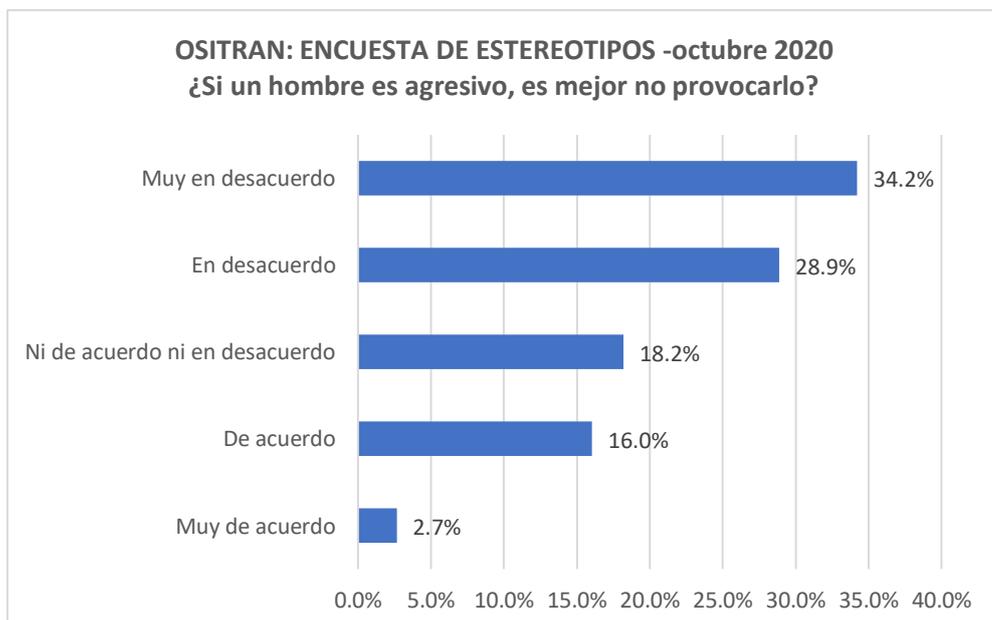
10.1.9. ¿Algunas formas de vestir de las mujeres justifica que se les falte el respeto?

Este indicador en relación a la violencia basada en género, que específicamente se estima en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 0.5%, “De acuerdo 4.8%”, que representan el 5.3% de servidoras/es que consideran las formas de vestir de las mujeres justifica que se les falte el respeto estas respuestas muestran estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 7%, representan una cifra importante que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



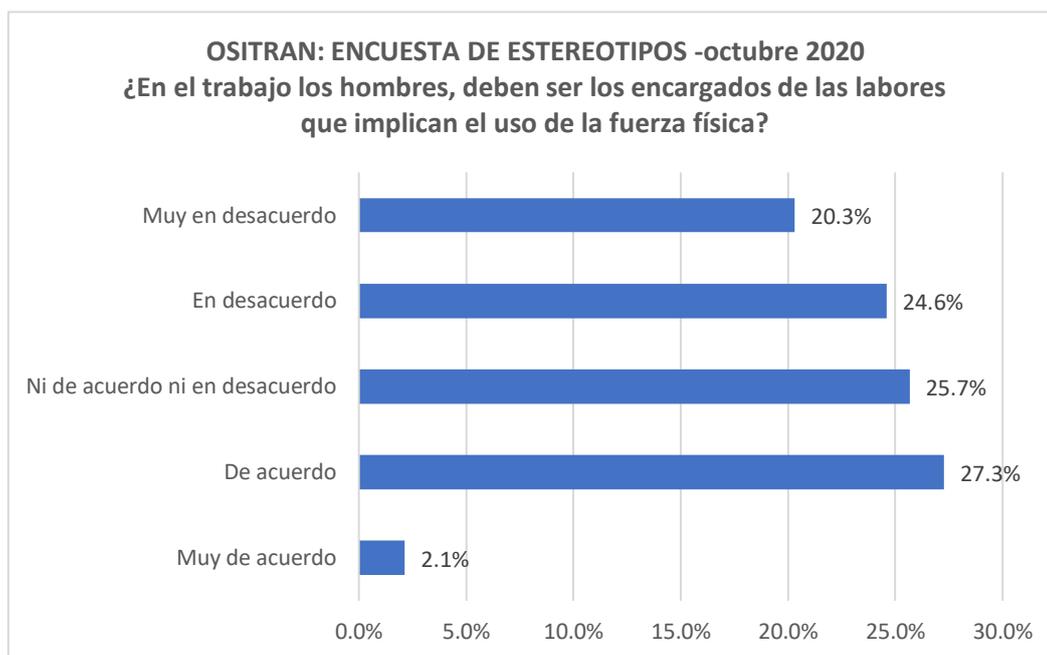
10.1.10. ¿Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo?

Este indicador en relación a la violencia basada en género, que específicamente se estima en la muestra presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 2.7%, “De acuerdo 16.0%”, que representan el 18.7% de servidoras/es que consideran que si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo, estas respuestas muestran estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 18.2%, representan una cifra importante que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



10.1.11. ¿En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física?

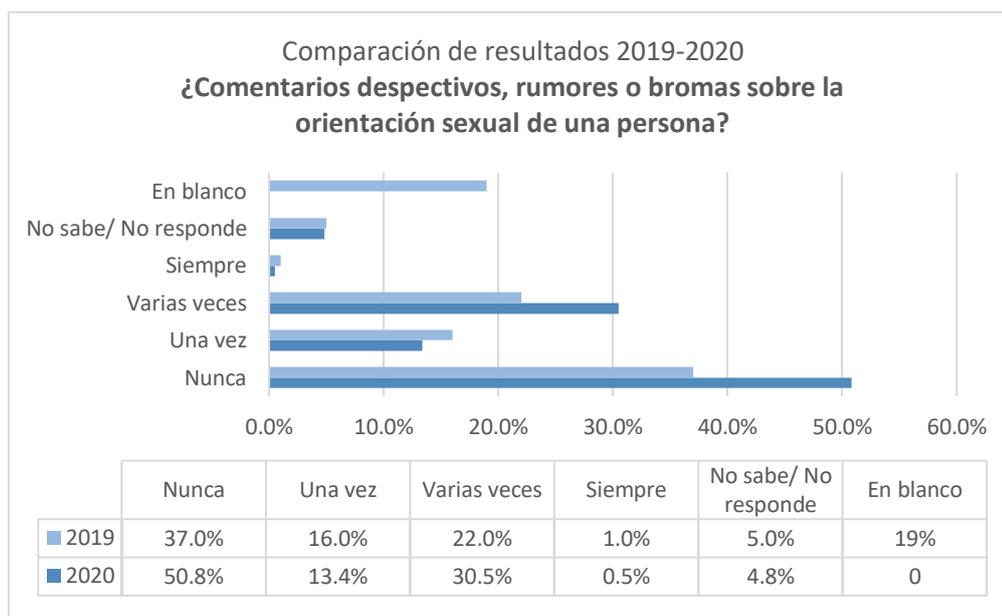
Este indicador del ámbito laboral, que específicamente se estima en la muestra, presenta las respuestas “Muy de acuerdo”: 2.1%, “De acuerdo 27.3%”, que representan el 29.4% de servidoras/es que consideran que en el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física o, estas respuestas muestran estereotipos de género que afectan el clima laboral, asimismo se precisa que los trabajadores que respondieron “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”: 25.7%, representan una cifra importante que manifiestan indiferencia ante esta pregunta.



10.2.Comparativo 2019 - 2020 de Indicadores relacionados a la identificación de situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.

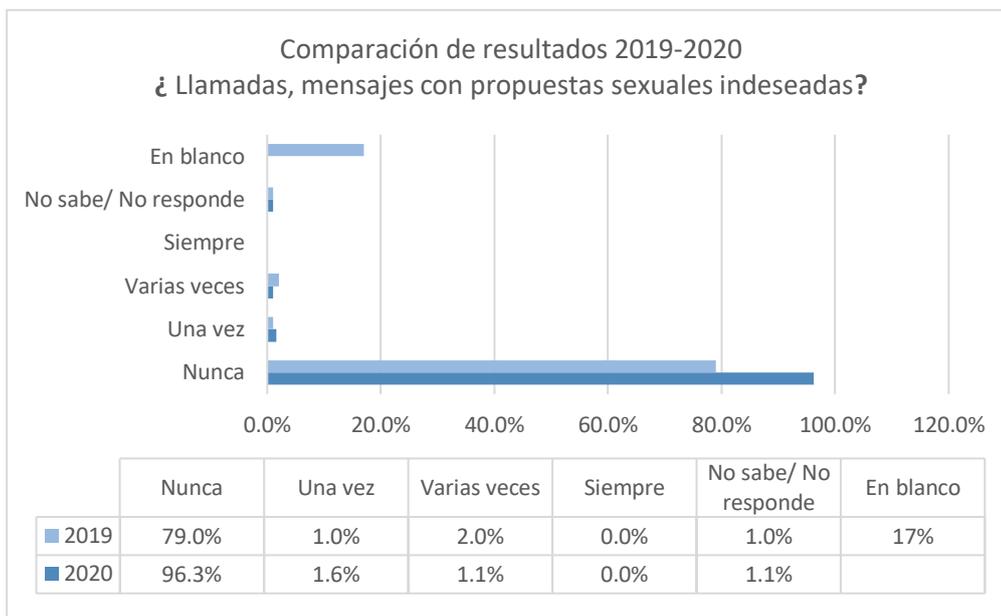
10.2.1. Respecto a los comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona

De las respuestas se puede observar que el año 2019 el 19% de encuestados deja en blanco la pregunta porque se le complica responder a preguntas. Sin embargo, el año 2020 los servidores/as responden todas las preguntas y son contundentes en sus respuestas esto nos muestra a los encuestados como personas más informadas respecto al año pasado en temas relacionados con los estereotipos de género. Es así que ante la pregunta, si han identificado en el trabajo comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona, el año 2020 los que respondieron “Nunca” fue el 50.38% mientras que el 2019 respondió el 37% y los que respondieron “Una vez” el año 2020 fue de 13.4%, el año 2019 fue de 16%, así mismo los que respondieron “Varias veces” fue el 30.5% para el año 2020 y para el año 2019 fue de 22%, como se puede apreciar el 2020 los servidoras/es al contar con mayor información han respondido todas las preguntas del cuestionario sin dejar en blanco ninguna pregunta.



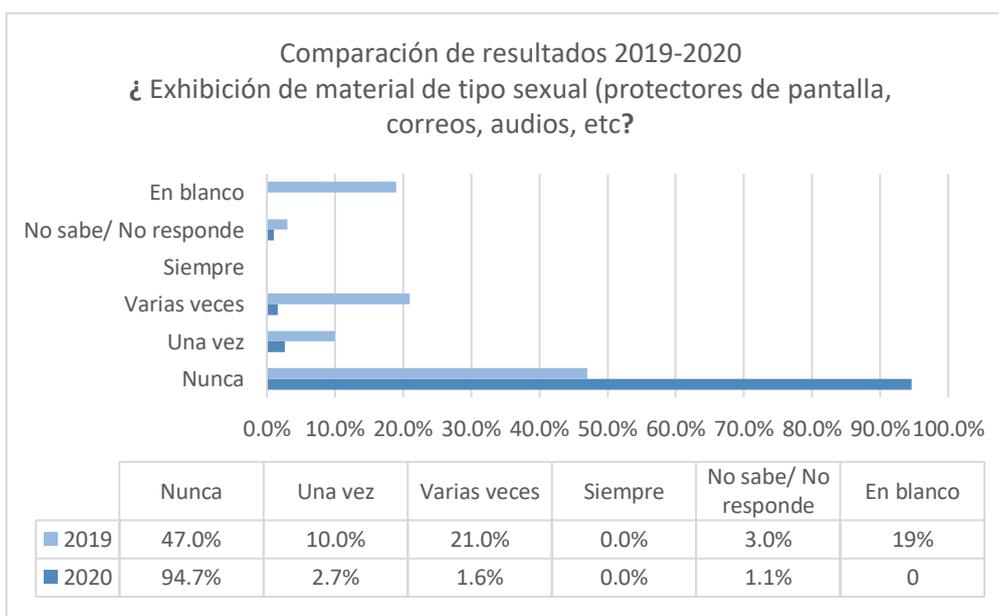
10.2.2. Respecto a la pregunta: ¿Llamadas, mensajes con propuestas sexuales indeseadas?

De las respuestas se puede observar que el año 2019 el 17% de encuestados deja en blanco la pregunta porque se le complica responder a preguntas. Sin embargo, el año 2020 los servidores/as responden todas las preguntas y son contundentes en sus respuestas esto nos muestra a los encuestados como personas más informadas respecto al año pasado en temas relacionados con los estereotipos de género. Es así que ante la pregunta, si han identificado en el trabajo llamadas, mensajes con propuestas sexuales indeseadas, el año 2020 los que respondieron “Nunca” fue el 96.3% mientras que el 2019 respondió el 79% y los que respondieron “Una vez” el año 2020 fue de 1.6%, el año 2019 fue de 1%, así mismo los que respondieron “Varias veces” fue el 1.1% para el año 2020 y para el año 2019 fue de 2.0%, como se puede apreciar el 2020 los servidoras/es al contar con mayor información han respondió todas las preguntas del cuestionario sin dejar en blanco ninguna pregunta



10.2.3. Respecto a la pregunta: ¿Exhibición de material de tipo sexual (protectores de pantalla, correos, audios, etc).?

De las respuestas se puede observar que el año 2019 el 19% de encuestados deja en blanco la pregunta porque se le complica responder a preguntas. Sin embargo, el año 2020 los servidores/as responden todas las preguntas y son contundentes en sus respuestas esto nos muestra a los encuestados como personas más informadas respecto al año pasado en temas relacionados con los estereotipos de género. Es así que ante la pregunta, si han identificado en el trabajo Exhibición de material de tipo sexual (protectores de pantalla, correos, audios, etc, el año 2020 los que respondieron “Nunca” fue el 94.7% mientras que el 2019 respondió el 47.0% y los que respondieron “Una vez” el año 2020 fue de 2.7%, el año 2019 fue de 10.0%, así mismo los que respondieron “Varias veces” fue el 1.6% para el año 2020 y para el año 2019 fue de 21.0%, como se puede apreciar el 2020 los servidoras/es al contar con mayor información han respondió todas las preguntas del cuestionario sin dejar en blanco ninguna pregunta.



11. CONCLUSIONES

1. La modalidad del teletrabajo o trabajo remoto, constituye uno de los principales cambios mundiales en la dinámica laboral, como consecuencia de la pandemia de la COVID -19. En esa línea, a diferencia del año 2019, la actual encuesta de estereotipos ha sido respondida en la mayoría de los casos, por los servidoras/es desde sus respectivos hogares, lo cual podría haber incidido en las respuestas brindadas, esta situación motiva que los servidoras/es al responder la mayor cantidad de las preguntas apelen a su memoria por situaciones pasadas, o que se estén configurando situaciones de hostigamiento o discriminación, a través de medios tecnológicos, aspectos que entre otros, deben ser considerados en la interpretación de los resultados.
2. Considerando los resultados de la encuesta aplicada en el año 2019, y a partir de los resultados del presente año es posible identificar la variación porcentual en los diferentes ejes. Así tenemos que, el indicador “*Servidoras/es con estereotipos de género*” en el OSITRAN el año 2020 presentó el porcentaje de 36.36%, en tanto que el año 2019 este indicador muestra un 31.0%, el incremento en 5.36% de este indicador general muestra que los servidoras/es mantienen estereotipos de género que afectan el clima laboral. Este resultado servirá como línea base al Comité para la Igualdad de Género, en aras de planificar y evaluar las actividades a ejecutar en el año 2021.
3. El indicador “*Servidores/as con estereotipos de género con relación al ámbito privado y social*” en el año 2019 tuvo como resultado el 34%, en tanto que dicho porcentaje ha disminuido a 32.09% en el presente año, lo cual podría ser asociado al impacto generado por las actividades de sensibilización, realizadas en la institución durante el año 2020.
4. El indicador: “*Servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en el género*”, el año 2019 presentó el porcentaje de 25%, en el presente año se ha incrementado a 31.02%, este incremento señala que las servidoras/es muestran estereotipos de género, situación que se debe considerar para priorizar las actividades orientadas a fortalecer este aspecto en el Plan 2021.
5. El indicador “*Servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral*” el año 2019 presentó un 16% y ha disminuido a 14.44% el año 2020.
6. El indicador “*Servidoras/es que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral*” tenemos que el año 2019 presentó un 46% y se ha incrementado a 54.01% en el año 2020. Este incremento considerable responde a que en la encuesta del año 2019 un 19% de los encuestados no respondió esta pregunta, en la actualidad es posible asociar esta claridad para responder el cuestionario debido a las acciones de sensibilización llevadas a cabo.
7. El indicador “*Servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos de género*”, en el año 2019 presentó un 77% y ha disminuido a 75.40% al año 2020, leve disminución que debe ser revertida con las actividades relacionadas a este eje en el año 2021.

12. RECOMENDACIONES

1. Intensificar las acciones de sensibilización con énfasis en la temática de hostigamiento sexual y diversos supuestos de discriminación laboral, así también se considera necesario elaborar una estrategia comunicacional y su plan de difusión que aborde dicha problemática.
2. Continuar con las actividades comunicacionales en el marco de la Directiva para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en el OSITRAN.
3. Que, a partir de los resultados de la encuesta se identifiquen los principales estereotipos de género existentes de los servidores/as de nuestra entidad, y se establezca una estrategia dirigida a su erradicación.
4. La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos a partir de su diagnóstico de Clima Organizacional realizado el año 2019 identificó algunos aspectos, entre ellos el de hostigamiento sexual y discriminación laboral, sobre los cuales es necesario llevar a cabo acciones de sensibilización. En tal sentido, se prevé llevar a cabo una Consultoría de Calidad, con el objeto de hacer un estudio sobre esos temas que incomodan a los servidores buscando su mitigación, prevención y tratamiento, la misma que se desarrollaría siempre y cuando se cuente con la asignación presupuestal respectiva. En ese sentido, consideramos recomendable llevar a cabo dicha Consultoría, lo que coadyuvara igualmente en el trabajo del presente Comité.