



**Zacatecas**  
GOBIERNO DEL ESTADO  
2021-2027

SECRETARIA DE  
SALUD



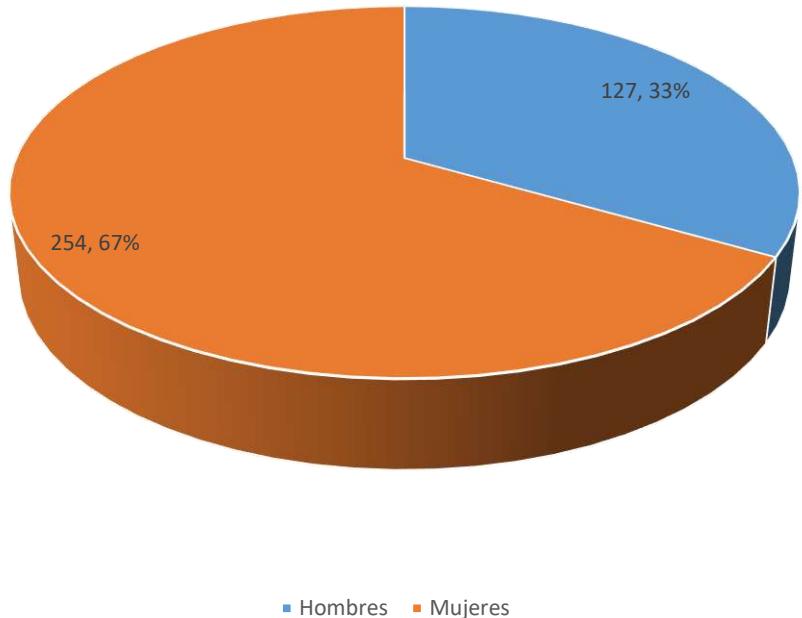
# Diagnóstico de brechas de desigualdad

Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres  
Secretaría de Salud de Zacatecas



# Sexo

Sexo

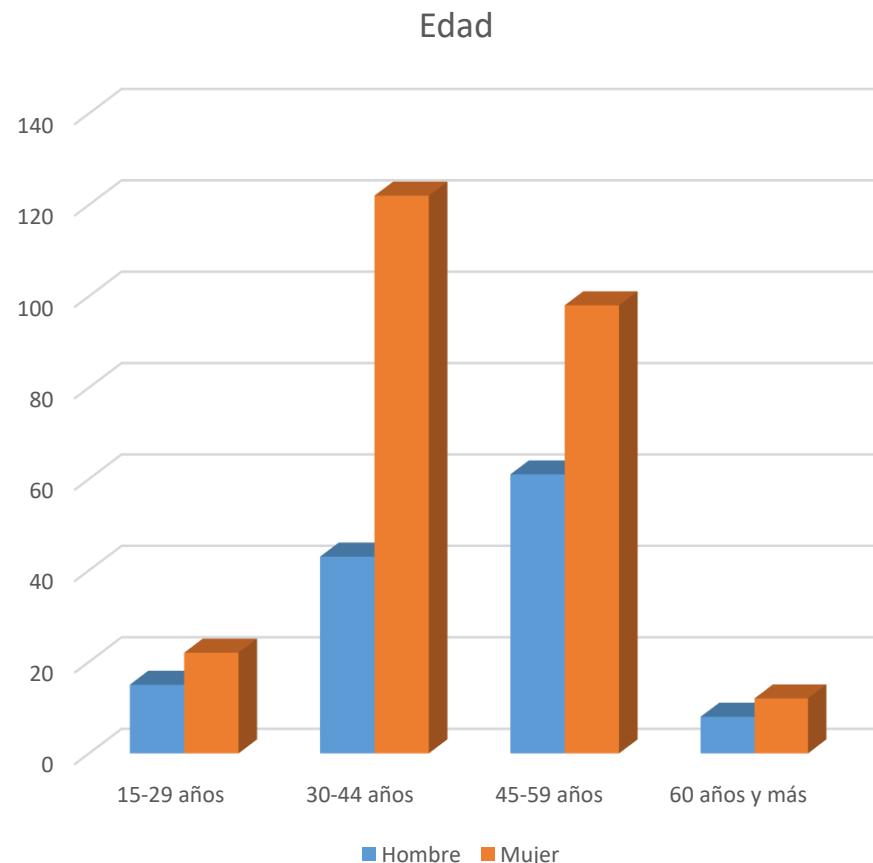


De la muestra general las mujeres representan el 66.7% del total del personal (254). Los hombres constituyen el 33.3% (127).

Las mujeres tienen una representación numérica significativamente mayor, pero esto no implica necesariamente equidad en trato, oportunidades o condiciones laborales.



# Edad



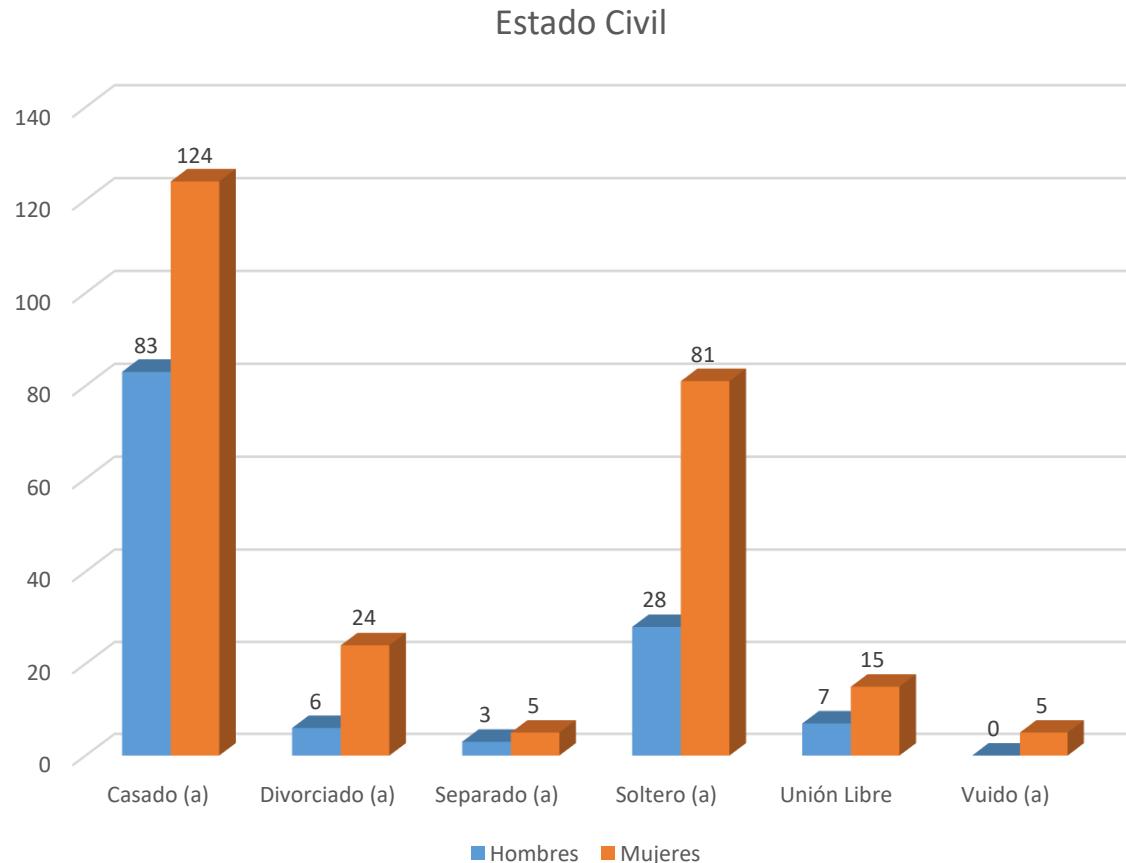
Las mujeres predominan en el rango de 30 a 44 años (122 vs. 43 hombres), realizando un análisis por edades predominantes encontramos que:

- **Rango de edad 30-44 años:** las mujeres representan el 74% en esta categoría, siendo el grupo más numeroso. En este rango, muchas mujeres enfrentan el reto de equilibrar responsabilidades familiares y laborales, lo que puede influir en su desempeño y percepción de oportunidades. Los hombres en menor representación (43) podría deberse a un enfoque histórico hacia posiciones jerárquicas para hombres, limitando su participación en áreas específicas.
- **Rango de edad 45-59 años:** Las mujeres constituyen el 61% en este rango (98 mujeres vs. 61 hombres), en este rango pueden enfrentar retos relacionados con la percepción de edad y género, como la subestimación de su capacidad para desempeñar roles de liderazgo.

Los hombres aunque son menos, tienen mayor representación en áreas estratégicas y de toma de decisiones.



# Estado Civil



**Casadoas/os:** Predominio de mujeres (124) frente a hombres (83), lo que podría reflejar mayores responsabilidades familiares que influyen en sus dinámicas laborales.

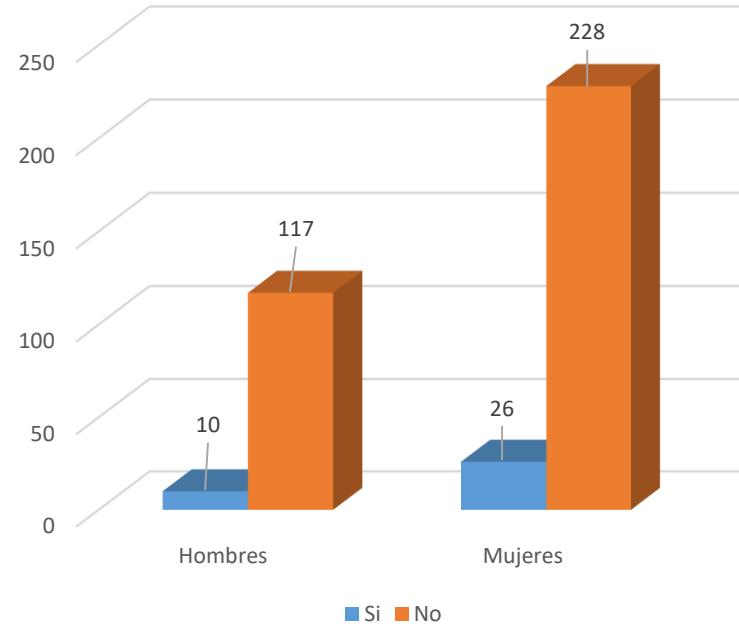
**Solteras/os:** Las mujeres solteras (81) triplican a los hombres solteros (28).

**Divorciadas/os y viudas/os:** Mayor proporción de mujeres en estas categorías (24 divorciadas y 5 viudas).

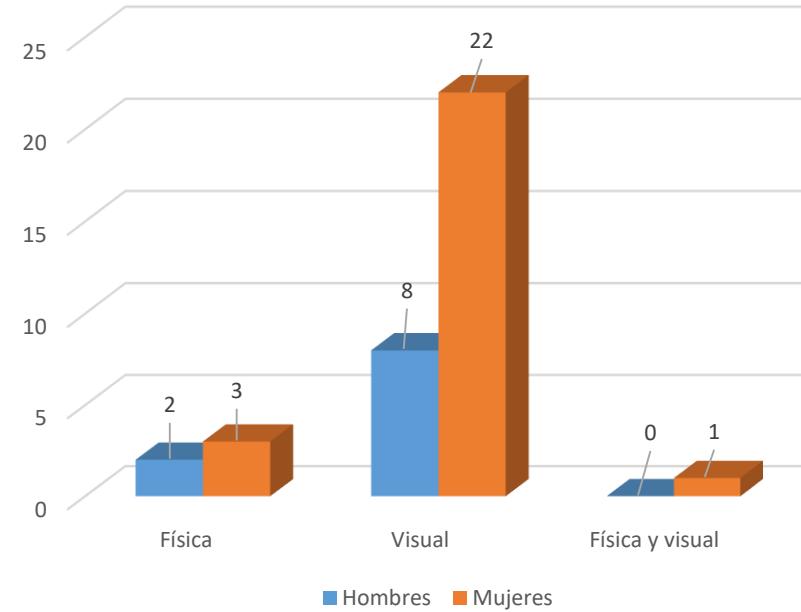


# Discapacidad

¿Tienes alguna discapacidad?



Tipo de discapacidad

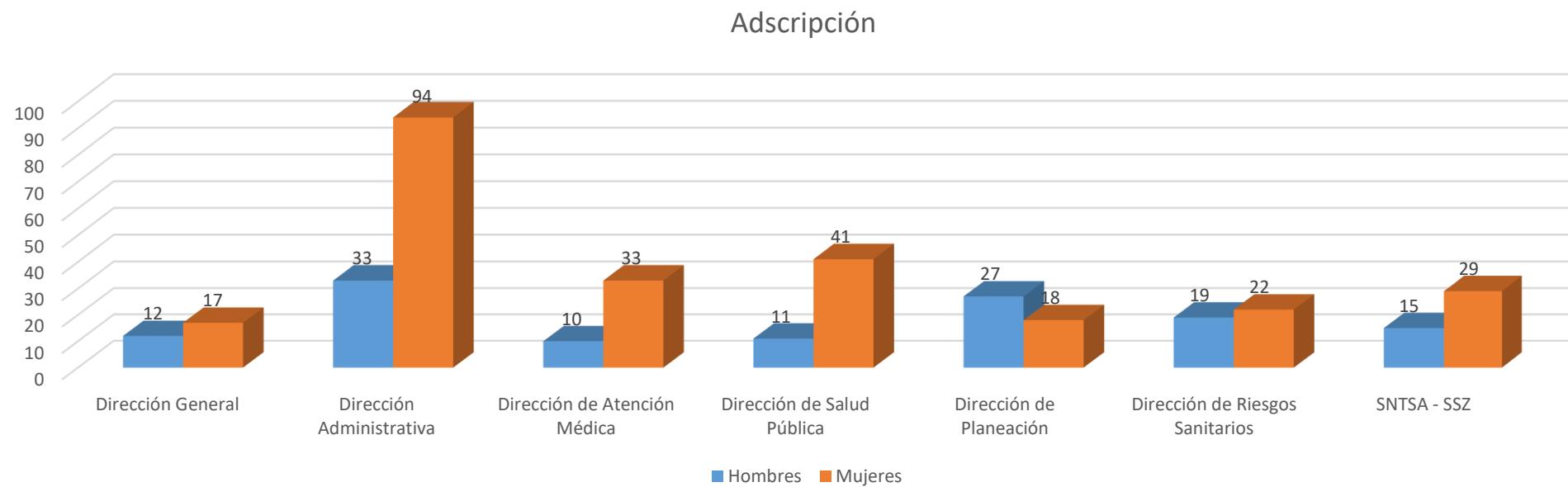


**Porcentaje con discapacidad:** Mujeres (26) duplican a hombres (10).

**Tipos de discapacidad:** Discapacidad visual prevalente entre mujeres (22 vs. 8 hombres).



# Adscripción

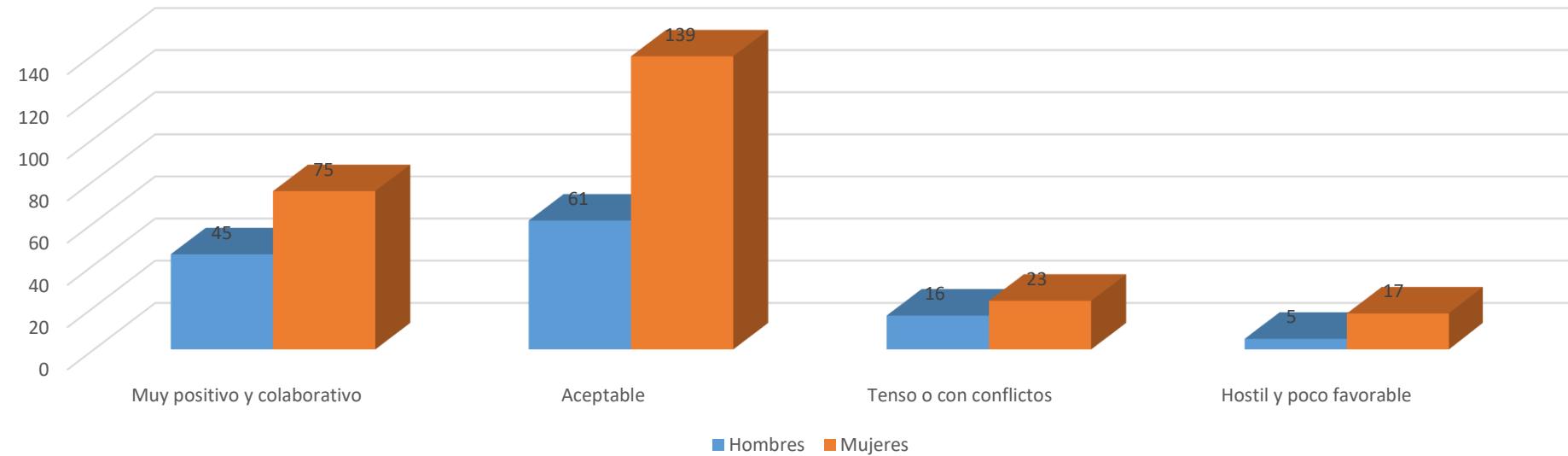


La mayor representación de mujeres se presenta en la Dirección administrativa y Atención médica, en el caso de la Dirección de Planeación y Riesgos sanitarios tienen mayor proporción masculina, aunque con menor margen.



# Ambiente de trabajo

¿Cómo es el ambiente de trabajo en tu área?

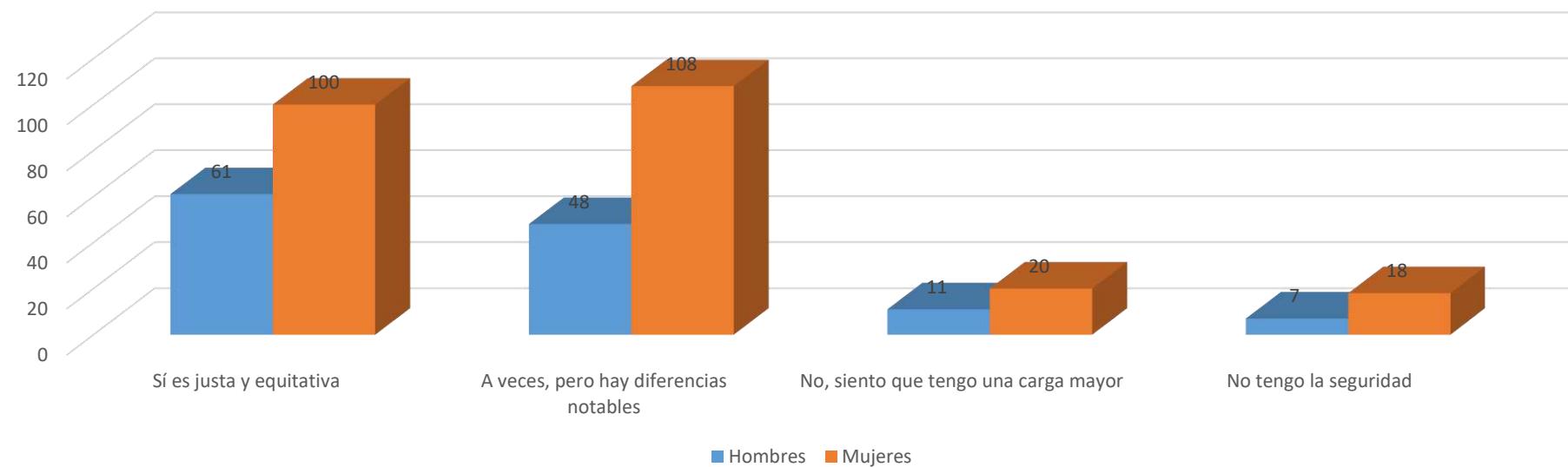


De acuerdo a la muestra más del 80% de mujeres y hombres perciben el ambiente laboral positivo, colaborativo y aceptable, sin embargo, las mujeres reportan más ambientes hostiles o poco favorables (17 vs. 5 hombres). Los hombres perciben ambientes tensos o con conflictos con más frecuencia (16 vs. 23 mujeres).



# Carga de trabajo

¿Sientes que tu carga de trabajo es equitativa en comparación con tus compañeras (os)?

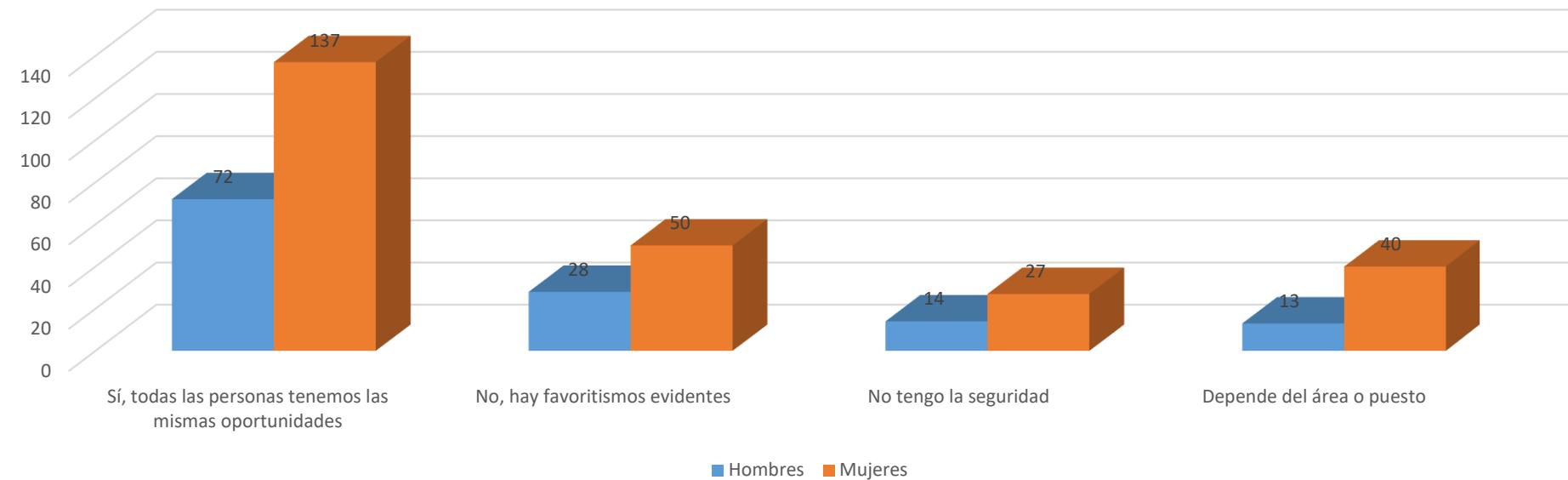


Ambos sexos coinciden en que la carga de trabajo es "a veces justa" (108 mujeres vs. 48 hombres), pero las mujeres tienden a sentir más inequidad.



# Igualdad de oportunidades

¿Crees que hay igualdad de oportunidades para acceder a capacitaciones y crecimiento profesional?

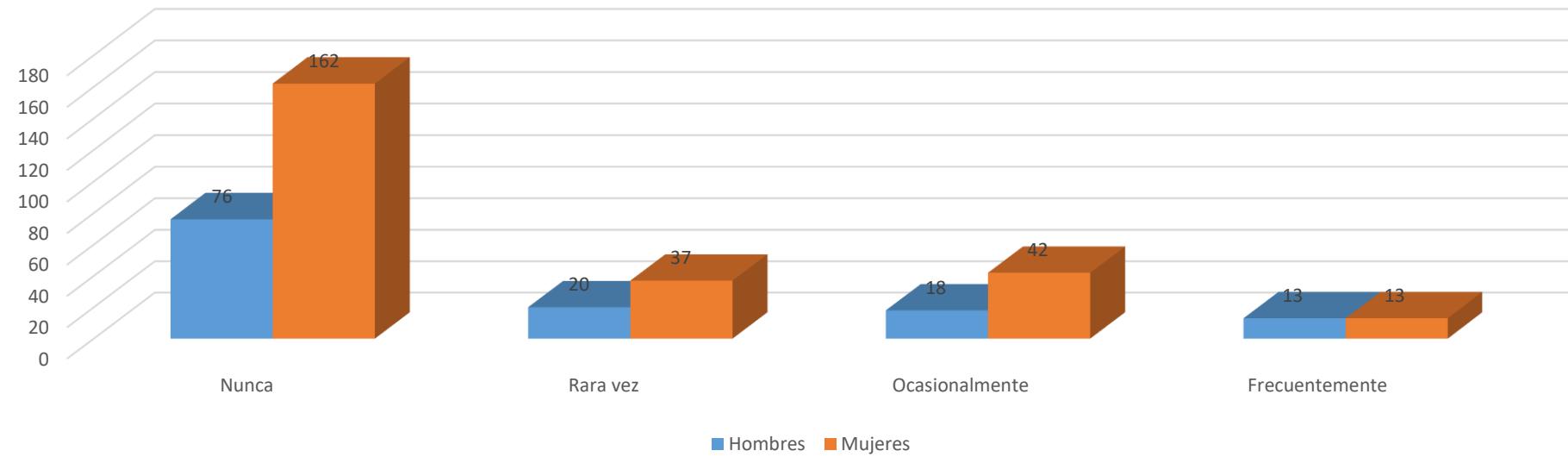


Mujeres perciben favoritismos evidentes con mayor frecuencia (50 mujeres vs. 28 hombres) y, en gran parte de las mujeres consideran que depende del área o puesto (40 mujeres).



# Situaciones de trato diferenciado

¿Has sido testigo (o) de situaciones donde una compañera (o) fue tratada de manera diferente debido a su género, edad, etnia u otra condición?

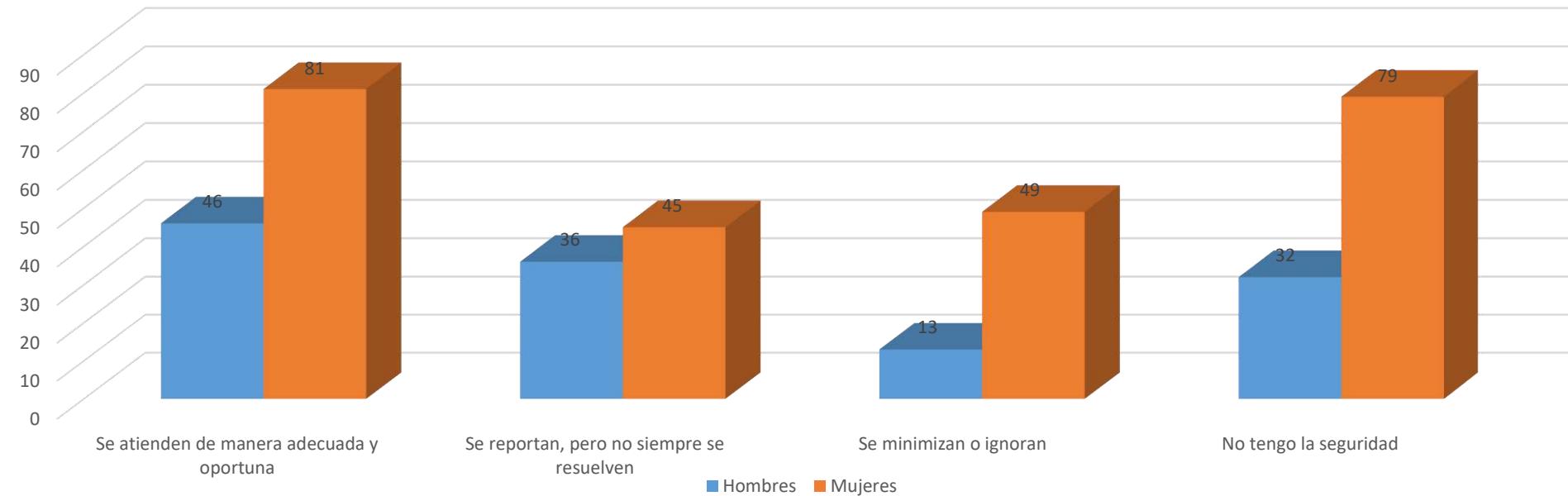


La frecuencia de reportes son similares entre sexos; sin embargo, las mujeres muestran más frecuencia en "ocasionalmente" (42 mujeres vs. 18 hombres) dicen haber sido testigos de situaciones donde una compañera o compañero tuvo un trato diferente.



# Casos de discriminación

¿Cómo consideras que se manejan los casos de discriminación o acoso dentro de la institución?

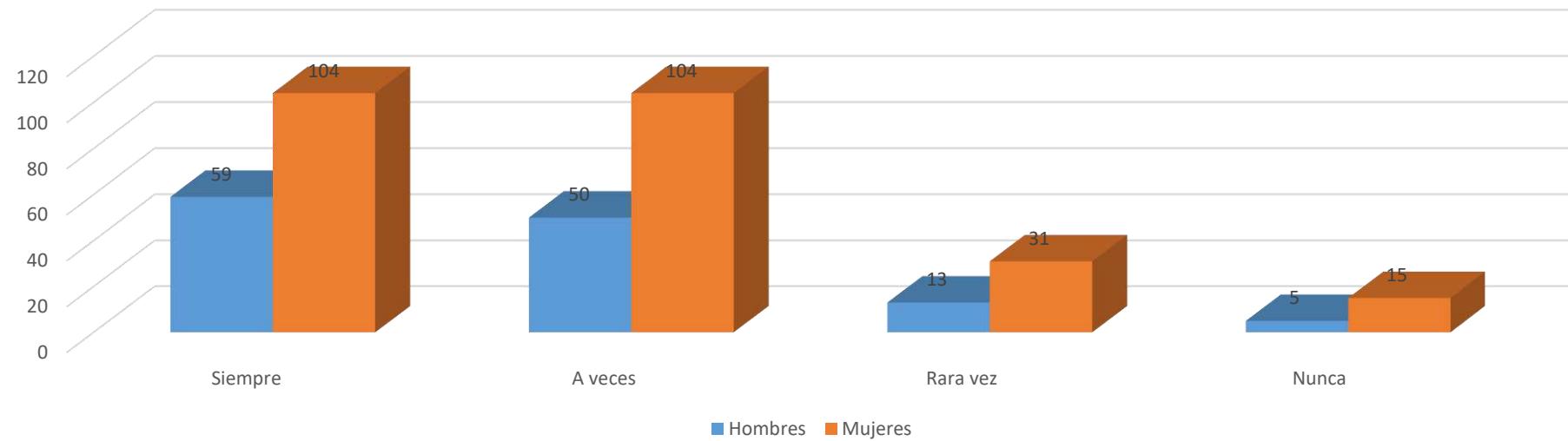


Realizando un análisis comparativo, las mujeres reportan más casos minimizados o ignorados (49 mujeres vs. 13 hombres).



# Valor de la opinión

¿Has sentido que tu opinión no es valorada y tomada en cuenta en tu equipo de trabajo?

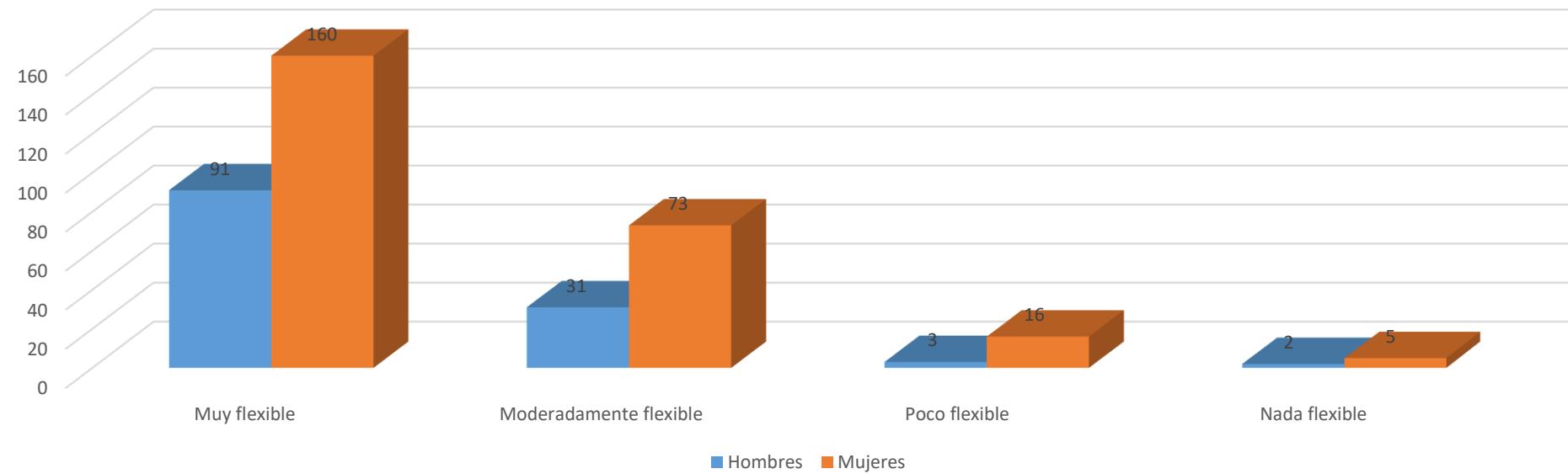


La percepción de valoración de la opinión al interior del equipo muestra que "siempre", esta respuesta es similar entre sexos (104 mujeres vs. 59 hombres), pero más mujeres perciben situaciones donde "raras veces" y "nunca" han sido valoradas sus opiniones.



# Flexibilidad de horario

¿Cómo consideras la flexibilidad de tu horario de trabajo en relación con tus necesidades personales o familiares?

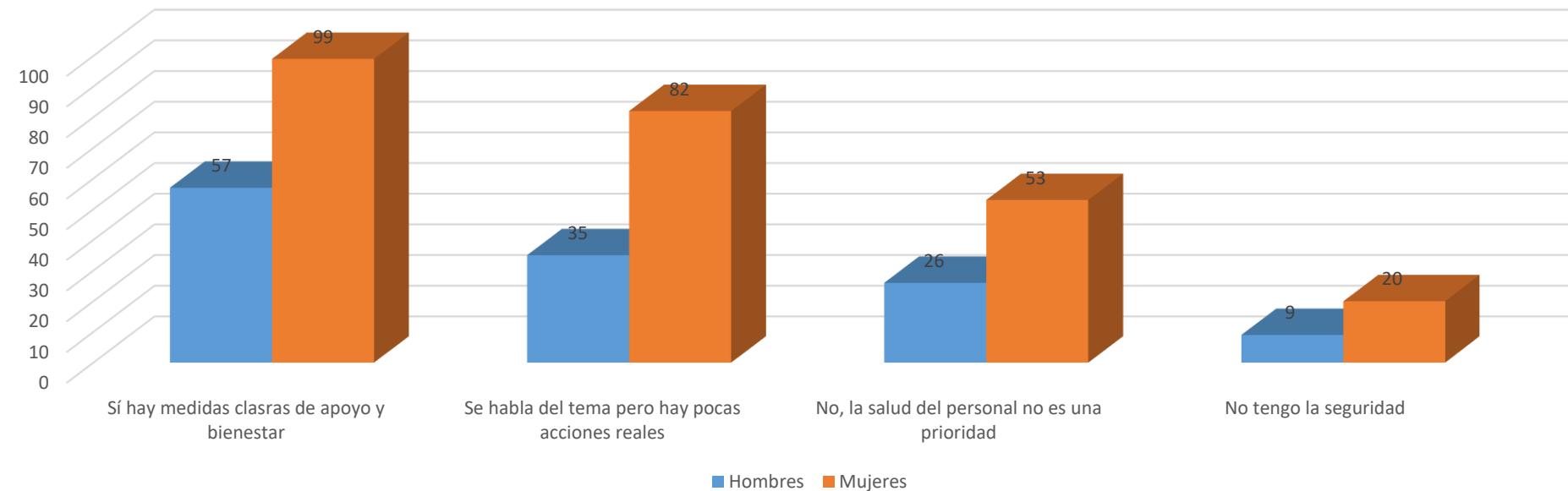


Más mujeres consideran que el horario es "muy flexible" (160 vs. 91 hombres), lo anterior es probable que se deba a que por razones de género son ellas las que solicitan más apoyo para tender situaciones familiares.



# Bienestar físico y emocional

¿Sientes que tu bienestar físico y emocional es una prioridad para la institución?

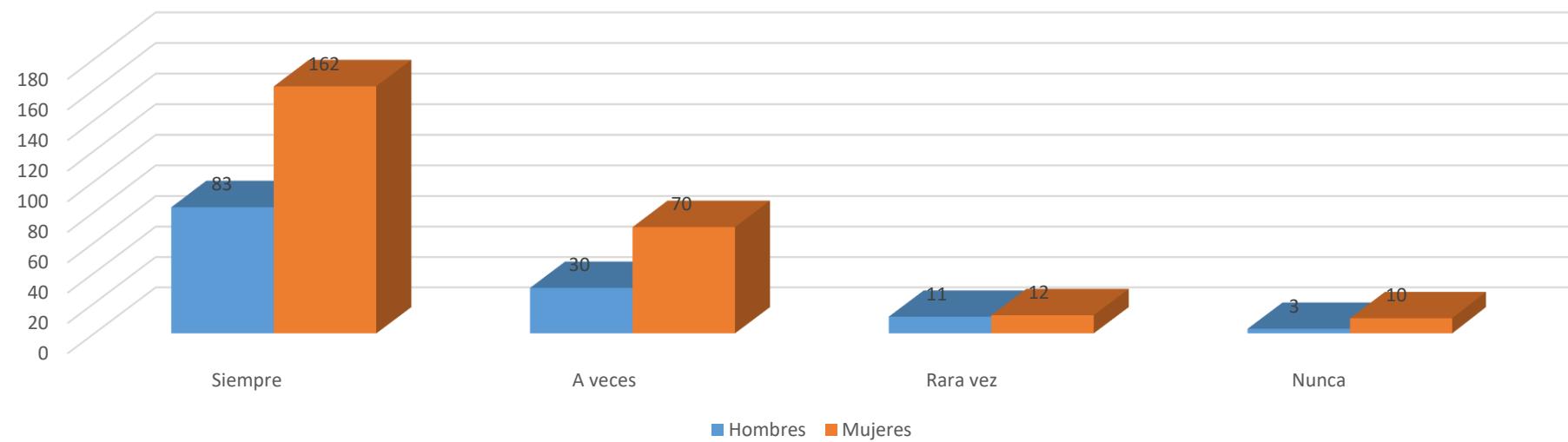


Más hombres perciben medidas claras de apoyo (57 hombres vs. 99 mujeres), sin embargo esto podría deberse a que las mujeres pueden sentir que las acciones de bienestar no atienden adecuadamente las demandas de su etapa de vida ( hogar, cuidado de personas, apoyo en maternidad o menopausia). Sería interesante conocer si los hombres realmente identifican a que se refiere con “bienestar físico y emocional” ya que, por razón de género no es frecuente que pongan atención en estos rubros.



# Apoyo de superiores

¿Recibes apoyo de tus superiores cuando enfrentas dificultades personales o laborales?

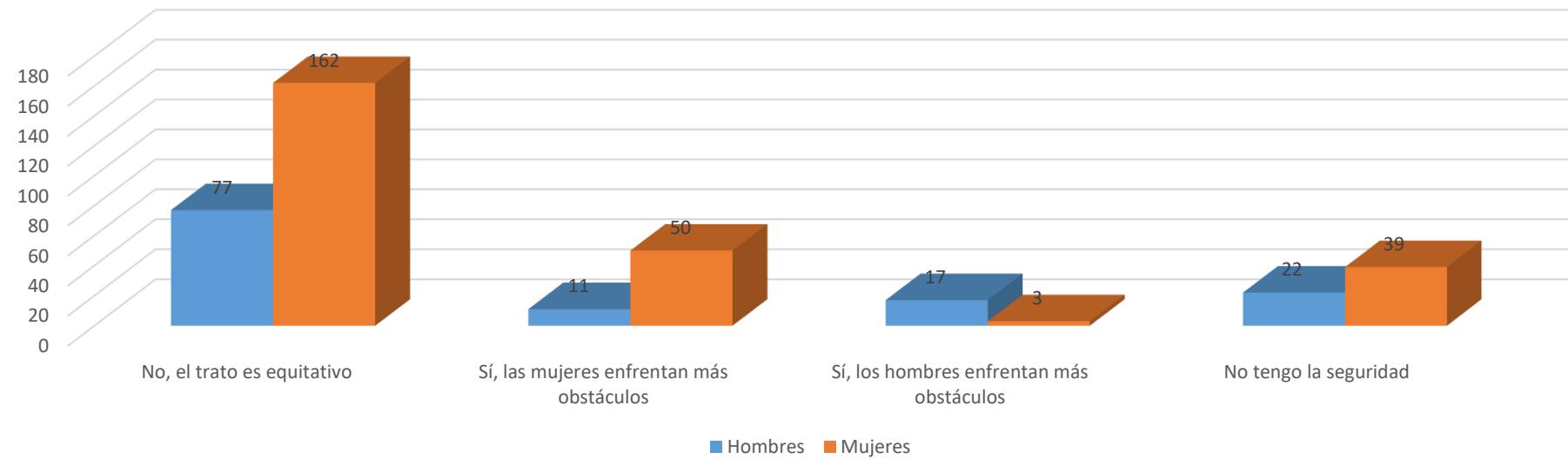


Las mujeres reportan mayor apoyo mencionando "siempre" (162 vs. 83 hombres), lo anterior debido a que las mujeres suelen estar más dispuestas a compartir sus dificultades personales o laborales con sus superiores, mientras que los hombres podrían limitarse a abordar solo temas estrictamente laborales debido a normas culturales sobre la vulnerabilidad masculina.



# Diferencias en el trato

¿Crees que hay diferencias en el trato hacia hombres y mujeres en su institución?

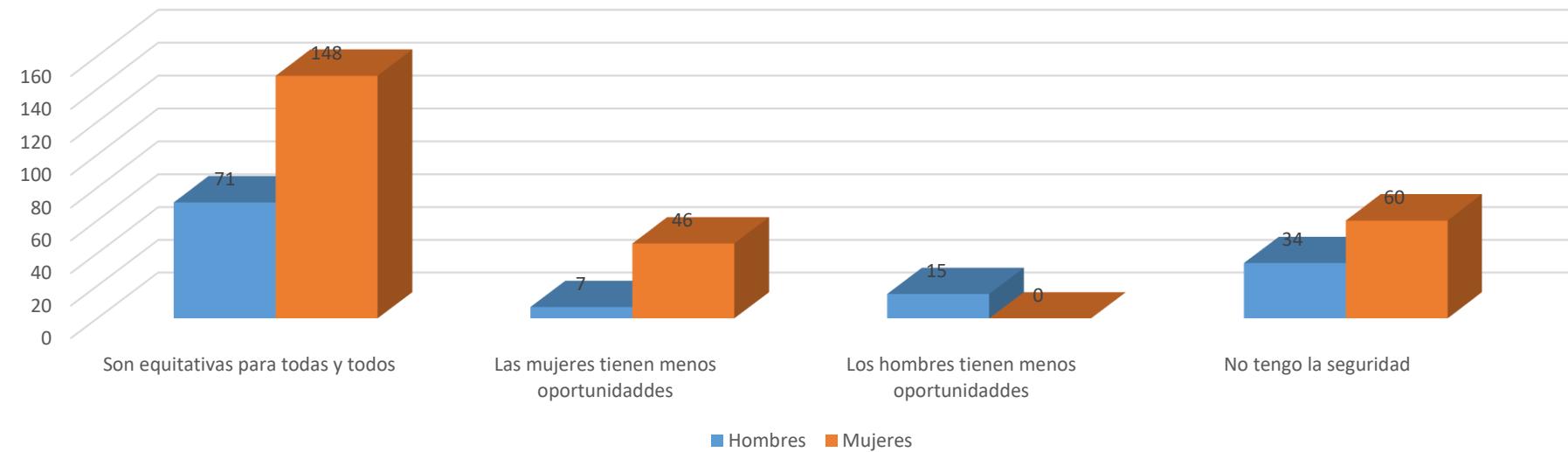


Las normas culturales continúan asignando a las mujeres mayores responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que limita su disponibilidad y flexibilidad laboral. Estas responsabilidades pueden ser percibidas como incompatibles con posiciones de mayor jerarquía, aunque no debería ser así, es por ello que, las mujeres refieren enfrentar más obstáculos (50 mujeres vs. 11 hombres).



# Oportunidades de ascenso

¿Cómo consideras las oportunidades de ascenso en función del género?

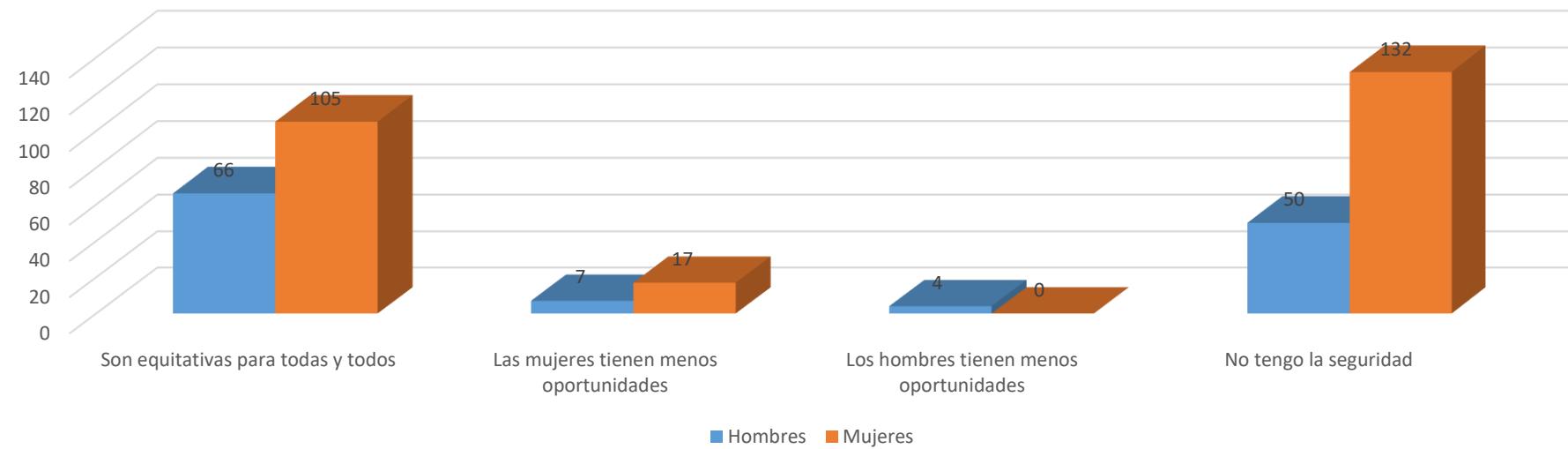


Según los datos, 46 mujeres indican que tienen menos oportunidades de ascenso, mientras que solo 7 hombres lo refieren. Esto puede estar relacionado con la falta de transparencia en los criterios utilizados para la promoción, sin embargo, las mujeres están sobrerepresentadas en la Dirección Administrativa y Atención Médica, siendo muy probable que el tipo de perfil sea administrativo, lo que limita su acceso a oportunidades estratégicas y de liderazgo.



# Oportunidad de trabajo incluyente

¿Crees que las personas con discapacidad o de comunidades indígenas tienen las mismas oportunidades dentro de la institución?



Mujeres con discapacidad perciben menos oportunidades (17 mujeres vs. 7 hombres). Realizando un análisis, las políticas actuales podrían estar más orientadas hacia un enfoque general, sin considerar las necesidades diferenciadas mismas que dificultan su participación plena en el entorno laboral.



# Análisis comparativo

- **Discriminación y trato desigual:** Las mujeres enfrentan más casos reportados de favoritismo, obstáculos y minimización de situaciones adversas.
- **Ambiente laboral y carga de trabajo:** Hombres perciben mayor tensión, pero las mujeres señalan hostilidad y desigualdad en la carga.



# Propuestas

1. Talleres de sensibilización y capacitación en equidad de género
2. Talleres dirigidos a líderes y personal sobre igualdad y resolución de conflictos
3. Implementar sistemas accesibles de denuncias y seguimiento transparente.
4. Garantizar distribución justa y accesibilidad para todas las personas.
5. Propiciar programas de salud emocional con enfoque de género (talleres de reflexión).
6. Evaluación y monitoreo constante
7. Encuestas periódicas para identificar percepciones y adaptación de estrategias