



DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO 2012



INTRODUCCIÓN

Al obtener el Poder Judicial de Estado de Tabasco en el 2008 el distintivo MEG: 2003 del Modelo de Equidad de Género por parte del **Instituto Nacional de las Mujeres**, esta dependencia refrendó su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución así como la permanencia de condiciones de Equidad de Género. Por ello el Comité de Equidad de Género del Poder Judicial del Estado de Tabasco realiza el **quinto** diagnóstico al Modelo de Equidad de Género, con el objetivo de detectar el grado de igualdad de condiciones y oportunidades para el hombre y la mujer, así como generar las políticas públicas necesarias para eliminar las brechas de inequidad.

El diagnóstico se realiza con base en una serie de encuestas que el personal del Poder Judicial del Estado de Tabasco aplicó en el interior de la dependencia y que reflejaron las condiciones laborales en las cuales se desenvuelven las mujeres y los hombres en materia de equidad. Las encuestas se basan en cuatro tópicos claves en equidad de género, como son: hostigamiento sexual, clima laboral, conocimiento MEG y Detección de Necesidades de Capacitación.

De acuerdo con los resultados de ambos diagnósticos, el Comité de Equidad de Género del Poder Judicial del Estado de Tabasco determinará cuáles son las acciones prioritarias que se deben realizar para lograr el acceso igualitario de oportunidades entre hombres y mujeres.

Finalmente, implementará estas acciones según su prioridad, a través de acciones a favor, necesarias para lograr ascensos equitativos, e instituir un ambiente de trabajo libre de hostigamiento y violencia laboral.

LOS RECURSOS HUMANOS EN EL PODER JUDICIAL

El estado de Tabasco esta dividido en 17 municipios distribuidos en 4 regiones geográficas, para efectos de su tarea de



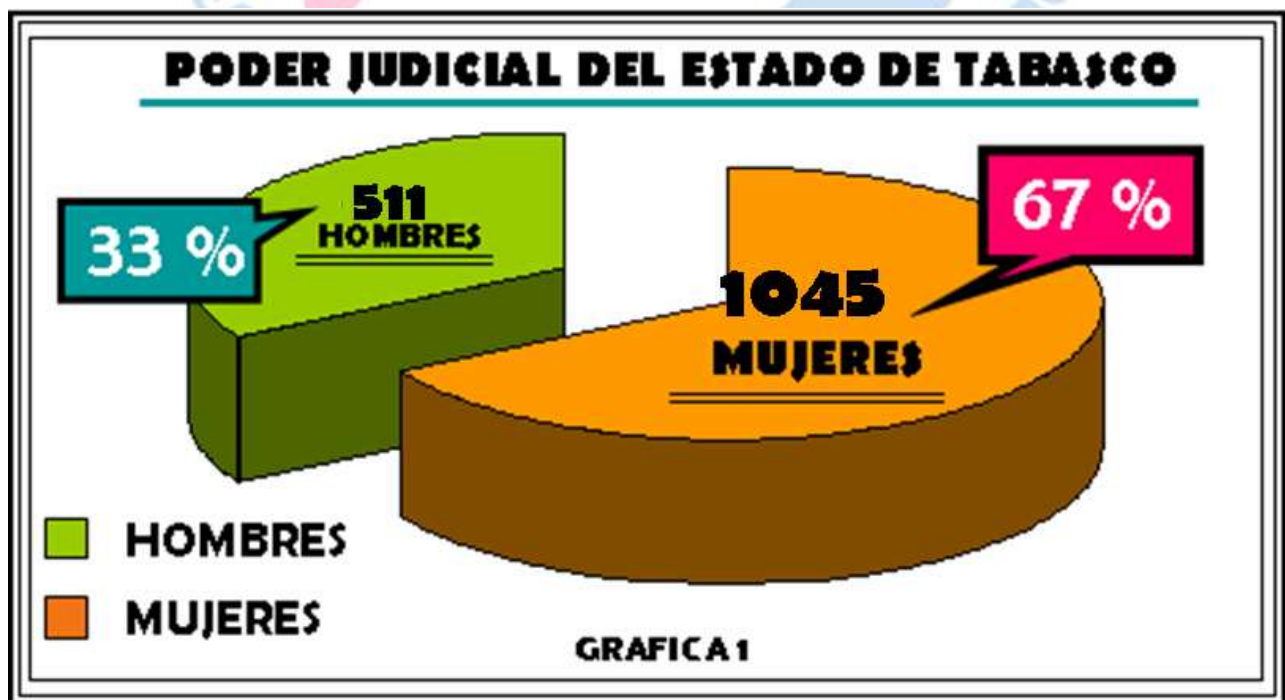
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

administración de Justicia, el Poder Judicial del Estado, considera para cada municipalidad una estructura dependiente de los órganos estatales con jurisdicción en ese espacio geográfico.

Para efectos de control y administración de los recursos humanos, el titular de la unidad es el responsable de aplicar las políticas laborales emanadas desde las oficinas centrales.

En los municipios que cuentan con un mayor número de población y mayor índice de expedientes o casos para atender, se han construido centros de justicia, en los que confluyen Juzgados Penales, Civiles y de Paz, los municipios de menor extensión y menos incidencia se crearon los juzgados, mixtos y de paz.

El número de personas que laboran en los juzgados fluctúa entre 6 a 20 personas y realizan funciones asignadas de acuerdo a categorías laborales establecidas (base, confianza, lista de raya), la plantilla actual es de **1556** personas distribuidos en **1045 mujeres y 511 hombres**, lo que muestra claramente una mayoría femenina (67%).





**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

Esta situación puede ser observada de forma mas clara con el personal de base, quienes ocupan el 46% del total de la plantilla laboral, en donde hay una razón de 2 mujeres por cada hombre, esto se debe a que en este grupo se encuentran secretarias y ordenanzas, trabajo que es realizado mayormente por mujeres. No obstante esta situación se repite con los trabajadores de confianza (47%).

DISTRIBUCION POR SITUACION LABORAL						
TIPO DE PLAZA	MASCULINO	%	FEMENINO	%	TOTAL	%
Lista de raya	60	4%	35	2%	95	7%
Base	164	11%	526	34%	690	46%
Confianza	284	18%	482	31%	766	47%
Jubilados	3	0%	2	0%	5	0%
TOTAL	511	33%	1045	67%	1556	100%

TABLA 1.- Distribución por situación laboral

El poder judicial ha redoblado sus esfuerzos para disminuir las brechas que producen inequidad entre hombres y mujeres.

COMPARATIVO 2008-2009-2010-2011-2012										
TIPO DE PLAZA	2008		2009		2010		2011		2012	
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO
Lista de raya	160	551	61	34	64	45	57	44	60	35
Base	62	29	160	521	158	522	154	516	164	526
Confianza	305	363	290	431	279	444	275	422	284	482
Jubilados	3	1	3	1	0	0	3	1	3	2
TOTAL	530	944	514	987	501	1011	489	983	511	1045
TOTAL POR AÑO	1474		1501		1512		1472		1556	

TABLA 2.- Comparativo 2008-2009-2010-2011-2012



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

El 75.5% de la población trabajadora es joven, sus edades fluctúan entre los 25 a 45, las mujeres son el grupo de los más jóvenes.

TABLA 3.- Por Rangos de Edad

POR RANGOS DE EDAD										
PJET	18-25		26-35		36-45		46-55		56 en adelante	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
1a INSTANCIA	6	23	73	207	119	310	33	136	18	30
2a INSTANCIA	3	8	40	62	59	87	35	28	8	12
DEMAS AREAS	2	9	59	58	27	42	22	21	7	12
Total personas x area	11	40	172	327	205	439	90	185	33	54
								TOTAL PERSONAS		1556



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



El Índice de Segregación Ocupacional en la Institución es de:

PUESTO	TOTAL H Hombres	TOTAL M Mujeres	Gran Total	2a Hombres Absoluto	2b Hombres Porcentaje	2c Hombres Porcentaje	3a Mujeres Absoluto	3b Mujeres Porcentaje	3c Mujeres Porcentaje	(4)=(2c)-(3c) Diferencia %
ACTUARIOS/AS JUDICIALES	41	112	153	41	27%	8%	112	73%	11%	3%
ADMINISTRADOR/RA DE COMPUTO	5	0	5	5	100%	1%	0	0%	0%	1%
ANALISTA	4	5	9	4	44%	1%	5	56%	0%	0%
ANALISTA PROGRAMADOR	1	0	1	1	100%	0%	0	0%	0	0%
ASISTENTE DE CAUSA Y / O SALA	3	4	7	3	43%	0%	4	57%	0%	0%
AUDITOR/A JUDICIAL	3	1	4	3	75%	1%	1	25%	0%	1%
AUXILIAR DE DEPTO.	92	59	151	92	61%	17%	59	39%	6%	11%
CHOFER JUDICIAL	3	0	3	3	100%	1%	0	0%	0%	1%
COMPILADOR/A DE CRITERIOS	1	0	1	1	100%	0%	0	0%	0%	0%
CONCILIADOR JUDICIAL	14	32	46	14	30%	3%	32	70%	3%	0%
CONSEJERO/A	5	1	6	5	83%	1%	1	17%	0%	1%
CONSERJE JUDICIAL	70	48	118	70	59%	13%	48	41%	5%	9%
CONTADOR/A JUDICIAL	2	9	11	2	18%	1%	9	82%	1%	0%
CORDINADOR/A DE DEPTO.	5	8	13	5	38%	1%	8	62%	1%	0%
DIRECTORES/AS	4	1	5	4	80%	1%	1	20%	0%	1%
GUARDIAS JUDICIAL	3	0	3	3	100%	1%	0	0%	0%	1%
JEFE DE DEPTO.	11	12	23	11	48%	2%	12	52%	1%	1%
JUEZ/A	37	50	87	37	43%	2%	50	57%	5%	3%
MAGISTRADOS/AS (Jubilados y Pensionados, Presidente, Proprietarios y supernumerarios)	20	12	32	20	63%	3%	12	38%	1%	2%
MEDICO PSICOLOGOS	0	1	1	0	0%	0%	1	100%	0%	0%
MENSAJERO JUDICIAL	6	0	6	6	100%	1%	0	0%	0%	1%
OFICIAL DE PARTES	1	6	7	1	14%	0%	6	86%	1%	0%
OFICIAL DE SEGUNDA	5	0	5	5	100%	1%	0	0%	0%	1%
OFICIAL MAYOR JUDICIAL	1	0	1	1	100%	0%	0	0%	0%	0%
OPERADOR/A CONMUTADOR	0	2	2	0	0%	0%	2	100%	0%	0%
OPERADOR/A ESPECIAL	0	4	4	0	0%	1%	4	100%	0%	0%
PROFESIONISTA "A"	15	27	42	15	36%	3%	27	64%	3%	0%
PROGRAMADOR /A	4	0	4	4	100%	1%	0	0%	0%	1%
PROYECTISTA	0	4	4	0	0%	0%	4	100%	0%	0%
PROYECTISTA DE JUEZ	10	16	26	10	38%	2%	16	62%	2%	1%
SECRETARIOS/AS DE AREAS	136	630	766	136	18%	28%	630	82%	60%	33%
SOPORTE TECNICO	2	0	2	2	100%	0%	0	0%	0%	0%
SECRETARIO/A AUX. COMISION DE ADMON.	0	1	1	0	0%	0%	1	100%	0%	0%
SUBDIRECTOR/A DE RELACIONES PUBLICAS	1	0	1	1	100%	0%	0	0%	0%	0%
SUPERVISOR/A JUDICIAL	1	0	1	1	100%	0%	0	0%	0%	0%
TECNICO EN VIDEO Y AUDIO	2	0	2	2	100%	0%	0	0%	0%	0%
TESORERO/A JUDICIAL	1	0	1	1	100%	0%	0	0%	0%	0%
VELADOR/A	2	0	2	2	100%	0%	0	0%	0%	0%
GRAN TOTAL	511	1045	1556	511	TOTAL				71%	
PORCENTAJES TOTALES	33%	0%	33%		El índice de segregación Ocupacional puede tomar cualquier valor comprendido entre 1 y 0 cuanto mas alto sea el valor(mas cerca de 1) mayor grado de segregación ocupacional. Cuando el índice es = 0, no existe la segregación ocupacional , los hombres y mujeres se encuentran distribuidos en las mismas proporciones entre las ocupaciones					
INDICE DE SEGREGACION	0.36									



ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

El **índice de segregación ocupacional** en el Poder Judicial del Estado de Tabasco es de 0.36, tomando en cuenta que el índice de segregación ocupacional puede tomar cualquier valor comprendido entre 1 y 0, cuanto más alto sea el valor (más cerca de 1), mayor grado de segregación ocupacional. Cuando el índice =0, no existe segregación ocupacional, es decir los hombres y las mujeres se encuentran distribuidos en las mismas proporciones entre las ocupaciones.

De los/as Actuarios/as judiciales en la plantilla del Poder Judicial del Estado de Tabasco el 27% son hombres mientras que el 73% son Mujeres, en el caso de la categoría de Administrador del centro de Cómputo el 100% son Hombres. De los/as Auxiliares de Departamentos el 61% son hombres y el 39% son mujeres, de los conciliadores Judiciales el 30% son hombres y el 70% son mujeres, de los conserjes judiciales el 59% son hombres y el 41% son mujeres, en cuestión de los contadores judiciales el 18% son hombres y el 82% son mujeres, los coordinadores de cada departamento son conformados por el 38% en hombres y el 62% en mujeres. Los jefes de cada departamento se dividen en el 48% Hombres y el 52% mujeres, en el caso de los jueces el 43% son hombres y el 57% son mujeres, de los magistrados el 63% del total son hombres y el 37 % son mujeres, en lo que respecta a los profesionistas el 36% son hombres y el 64% son mujeres, en el caso de todos los secretarios de cada área el 18% son hombres y el 82% del total son mujeres y en lo general de las demás áreas los porcentajes son mínimos ya que son áreas en las cuales definitivamente solo esta integrado por un hombre o por una mujer por lo tanto el porcentaje del total es cero.



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SALARIAL

CATEGORIA	Promedio salario Hombres	Promedio salario Mujeres	Diferencia de salarios	Salario promedio total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres	Promedio
ACTUARIOS/AS JUDICIALES	\$ 2,611.36	\$ 2,611.36	0	\$ 2,611.36	50%	50%	0%
ADMINISTRADOR/RA DE COMPUTO	\$ 2,698.27	\$ 2,698.27	0	\$ 2,698.27	50%	50%	0%
ANALISTA	\$ 2,751.23	\$ 2,751.23	0	\$ 2,751.23	50%	50%	0%
ANALISTA PROGRAMADOR	\$ 2,621.88	\$ 2,621.88	0	\$ 2,621.88	50%	50%	0%
ACESOR/A DE PRESIDENCIA	\$ 4,339.65	\$ 4,339.65	0	\$ 4,339.65	50%	50%	0%
AUDITOR/A JUDICIAL	\$ 3,495.84	\$ 3,495.84	0	\$ 3,495.84	50%	50%	0%
AUXILIAR DE DEPTO.	\$ 1,861.45	\$ 1,861.45	0	\$ 1,861.45	50%	50%	0%
CHOFER JUDICIAL	\$ 2,136.18	\$ 2,136.18	0	\$ 2,136.18	50%	50%	0%
COMPILADOR/A DE CRITERIOS	\$ 2,621.16	\$ 2,621.16	0	\$ 2,621.16	50%	50%	0%
CONCILIADOR JUDICIAL	\$ 3,495.84	\$ 3,495.84	0	\$ 3,495.84	50%	50%	0%
CONSEJERO/A	\$ 9,319.92	\$ 9,319.92	0	\$ 9,319.92	50%	50%	0%
CONSERJE JUDICIAL	\$ 2,174.02	\$ 2,174.02	0	\$ 2,174.02	50%	50%	0%
CONTADOR/A JUDICIAL	\$ 3,495.84	\$ 3,495.84	0	\$ 3,495.84	50%	50%	0%
CORDINADOR/A DE DEPTO.	\$ 5,632.01	\$ 5,632.01	0	\$ 5,632.01	50%	50%	0%
DIRECTORES/AS	\$ 8,253.17	\$ 8,253.17	0	\$ 8,253.17	50%	50%	0%
GUARDIAS JUDICIAL	\$ 2,232.91	\$ 2,232.91	0	\$ 2,232.91	50%	50%	0%
INSTRUCTOR/A	\$ 2,232.91	\$ 2,232.91	0	\$ 2,232.91	50%	50%	0%
JEFE DE DEPTO.	\$ 3,495.84	\$ 3,495.84	0	\$ 3,495.84	50%	50%	0%
JUEZ/A	\$ 5,644.98	\$ 5,644.98	0	\$ 5,644.98	50%	50%	0%
MAGISTRADOS/AS	\$ 9,319.92	\$ 9,319.92	0	\$ 9,319.92	50%	50%	0%
MEDICO PSICOLOGOS	\$ 3,495.84	\$ 3,495.84	0	\$ 3,495.84	50%	50%	0%
MENSAJERO JUDICIAL	\$ 2,136.18	\$ 2,136.18	0	\$ 2,136.18	50%	50%	0%
OFICIAL DE PARTES	\$ 2,232.91	\$ 2,232.91	0	\$ 2,232.91	50%	50%	0%
OFICIAL DE SEGUNDA	\$ 2,232.91	\$ 2,232.91	0	\$ 2,232.91	50%	50%	0%
OFICIAL MAYOR JUDICIAL	\$ 8,253.19	\$ 8,253.19	0	\$ 8,253.19	50%	50%	0%
OPERADOR/A CONMUTADOR	\$ 2,232.91	\$ 2,232.91	0	\$ 2,232.91	50%	50%	0%
OPERADOR/A ESPECIAL	\$ 2,232.91	\$ 2,232.91	0	\$ 2,232.91	50%	50%	0%
PROFESIONISTA "A"	\$ 2,499.24	\$ 2,499.24	0	\$ 2,499.24	50%	50%	0%
PROGRAMADOR /A	\$ 2,792.26	\$ 2,792.26	0	\$ 2,792.26	50%	50%	0%
PROYECTISTA	\$ 6,363.70	\$ 6,363.70	0	\$ 6,363.70	50%	50%	0%
PROYECTISTA DE JUEZ	\$ 3,495.84	\$ 3,495.84	0	\$ 3,495.84	50%	50%	0%
SECRETARIOS/AS DE AREAS	\$ 4,339.65	\$ 4,339.65	0	\$ 4,339.65	50%	50%	0%
SOPORTE TECNICO	\$ 2,232.91	\$ 2,232.91	0	\$ 2,232.91	50%	50%	0%
SECRETARIO/A AUX. COMISION DE ADMON.	\$ 2,499.24	\$ 2,499.24	0	\$ 2,499.24	50%	50%	0%
SUBDIRECTOR/A DE RELACIONES PUBLICAS	\$ 5,632.01	\$ 5,632.01	0	\$ 5,632.01	50%	50%	0%
SUPERVISOR/A JUDICIAL	\$ 3,495.84	\$ 3,495.84	0	\$ 3,495.84	50%	50%	0%
TECNICO EN VIDEO Y AUDIO	\$ 2,499.24	\$ 2,499.24	0	\$ 2,499.24	50%	50%	0%
TESORERO/A JUDICIAL	\$ 8,253.19	\$ 8,253.19	0	\$ 8,253.19	50%	50%	0%
VELADOR/A	\$ 2,174.02	\$ 2,174.02	0	\$ 2,174.02	50%	50%	0%
Índice de Segregación Salarial = 0%							



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

El índice de Segregación salarial en el Poder Judicial del Estado de Tabasco es 0.00% debido a que no existe diferencia de sueldos para los puestos de mujeres con respecto de los hombres.

ÍNDICE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL “IHS”

Para determinar el índice de hostigamiento sexual, se aplicó encuesta anónima, en el total de los juzgados, áreas administrativas, salas y ponencias del Poder Judicial del Estado de Tabasco. Los datos aquí presentados reflejan las percepciones y los estados de ánimo de la población al momento de la aplicación de los cuestionarios, el instrumento aplicado es un cuestionario de 12 preguntas en el que se evalúa si la persona ha experimentado alguna conducta de naturaleza sexual en su área de trabajo que implique malestar o cualquier sensación no grata para su integridad física.



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

Hostigamiento Sexual			
Conducta o Situación	SI	NO	N/R
1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1%	99%	0%
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	2%	98%	0%
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2%	98%	1%
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa	2%	98%	0%
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera de trabajo.	1%	99%	0%
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	1%	99%	0%
7.- Amenazas que te afecten negativamente tu situación en el trabajo si no aceptas las invitaciones o propuestas sexuales.	1%	98%	1%
8.- Castigos, suspensiones, cambio de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	1%	99%	0%
9. Contacto físico no deseado.	1%	99%	0%
10. Presión para tener relaciones sexuales.	1%	98%	1%
11. Intento de violación.	1%	99%	0%
12. Violación.	1%	99%	0%

A la pregunta sobre si han estado expuestos a calendarios, carteles y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que les incomoden el 1% si lo ha estado. El 2% respondió que si recibe piropos o comentarios inapropiados acerca de su apariencia.



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

Mientras que 2% dice que ha recibido miradas morbosas, suspiros o gestos sugestivos que les incomoden. El 2% respondió que si han tenido burlas, bromas, y comentarios que les son incómodas respecto a su vida sexual o amorosa. El 1% ha sentido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo. El 1% ha recibido amenazas que les afecten negativamente en su situación laboral si no aceptan las invitaciones o propuestas sexuales. Y en comparación del año 2011 han disminuido los problemas sobre el contacto físico no deseado, presión para tener relaciones sexuales al igual que en los casos de violación.

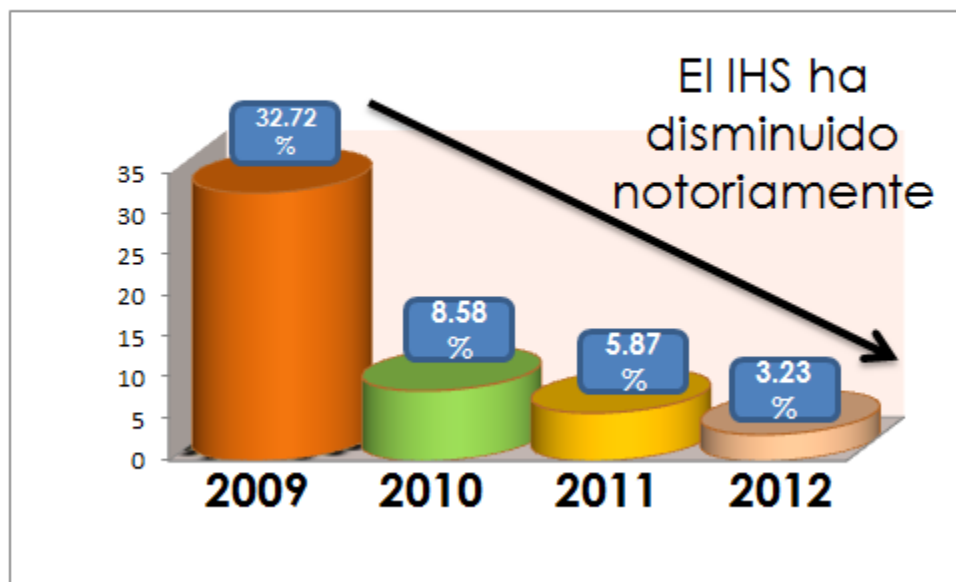
Índice de Hostigamiento Sexual			
Conducta o Situación	(a) Ponderación n (de 1 a 10)	(b) Frecuencia	(a)x(b) (ponderación)
1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	9	0.9
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	1	20	2
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	19	3.8
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa	3	22	6.6
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera de trabajo.	4	7	2.8
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	5	7	3.5
7.- Amenazas que te afecten negativamente tu situación en el trabajo si no aceptas las invitaciones o propuestas sexuales.	6	5	3
8.- Castigos, suspensiones, cambio de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	6	4.2
9. Contacto físico no deseado.	8	4	3.2
10. Presión para tener relaciones sexuales.	9	3	2.7
11. Intento de violación.	10	3	3
12. Violación.	10	3	3
TOTAL			38.7
MEDIA PONDERADA DE IHS PONDERACION * FRECUENCIA / NUMERO DE EVENTOS (12)			3.23



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El índice de hostigamiento sexual en el poder judicial del estado de Tabasco en el 2009 fue de 32.72%, en el 2010 fue de 8.58%, en el 2011 fue de 5.87%, actualmente es de 3.23% lo cual bajó un 2.64% en comparación al año pasado, y esto nos indica que el trabajo de sensibilización que se ha venido realizando a lo largo de la implantación del Modelo de Equidad de Género en el Tribunal Superior de justicia y en el Consejo de la Judicatura ha sido de gran ayuda, reflejando también la necesidad de continuar trabajando, sensibilizando y capacitando con la finalidad de crear ambientes saludables para los hombres y mujeres que laboran en la institución.

Comparación del IHS en los últimos 4 años



En este punto es importante recalcar la ardua labor que todos los servidores y servidoras judiciales han hecho, esto para entender de mejor manera la Equidad de Género.

El comité de Equidad de Género del Poder Judicial de Estado de Tabasco propondrá medidas a Tomar con respecto a lo anterior. Este número (El 3.23 % como resultado de la aplicación de un



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(Indicador de Equidad de Género) es una media ponderada como número absoluto que nos indicará si la incidencia de hostigamiento sexual en la institución aumenta o disminuye durante la siguiente aplicación de esta metodología con respecto a la siguiente elaboración del Diagnóstico de Equidad de Género.

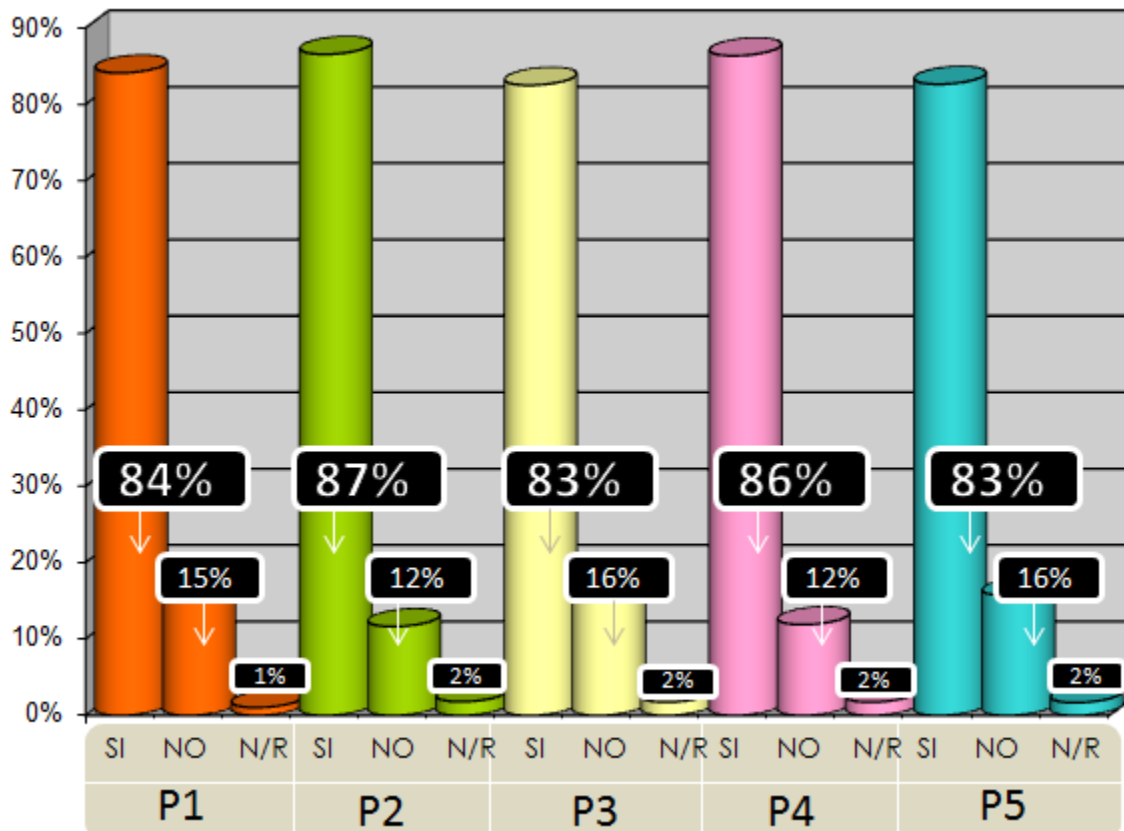
CLIMA LABORAL

Para medir el clima laboral en el Poder Judicial del Estado de Tabasco tomamos en cuenta cuatro puntos importantes que son:

- La motivación y satisfacción en el puesto,
- El respeto y el compañerismo,
- La capacitación y el desarrollo profesional y
- Si los/as servidores/as públicos/as cuentan con los materiales y equipos adecuados para hacer su trabajo.

Los resultados de medir el Clima laboral son los siguientes:

1.- MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN EN EL PUESTO

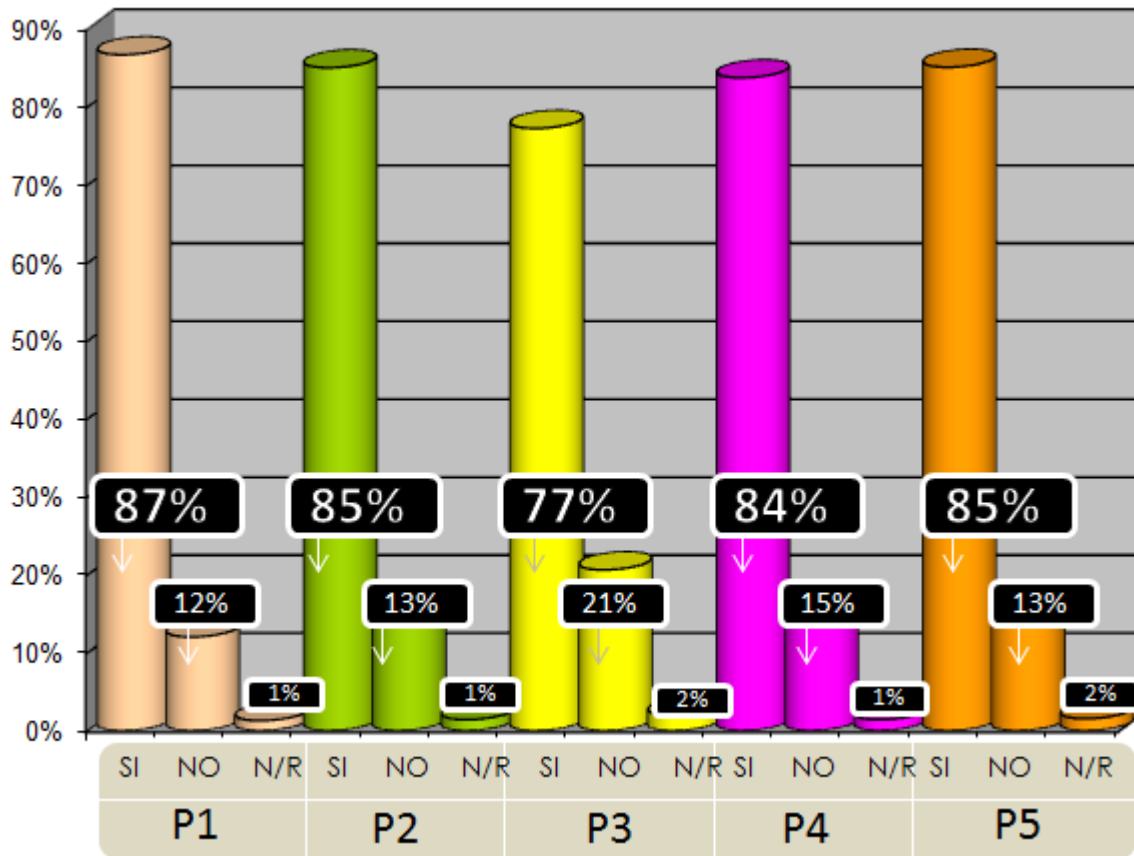




**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

El 84% respondió que está totalmente de acuerdo en sentir que su trabajo es valorado y que su participación es importante. El 87 % se siente orgulloso de lo que se ha logrado como institución. El 83 % piensan que las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra. El 86% se sienten orgullosos/as de decir a otras personas que trabajan para el Poder Judicial. Y el 83 % trabaja con gusto.

2. RESPETO Y COMPAÑERISMO



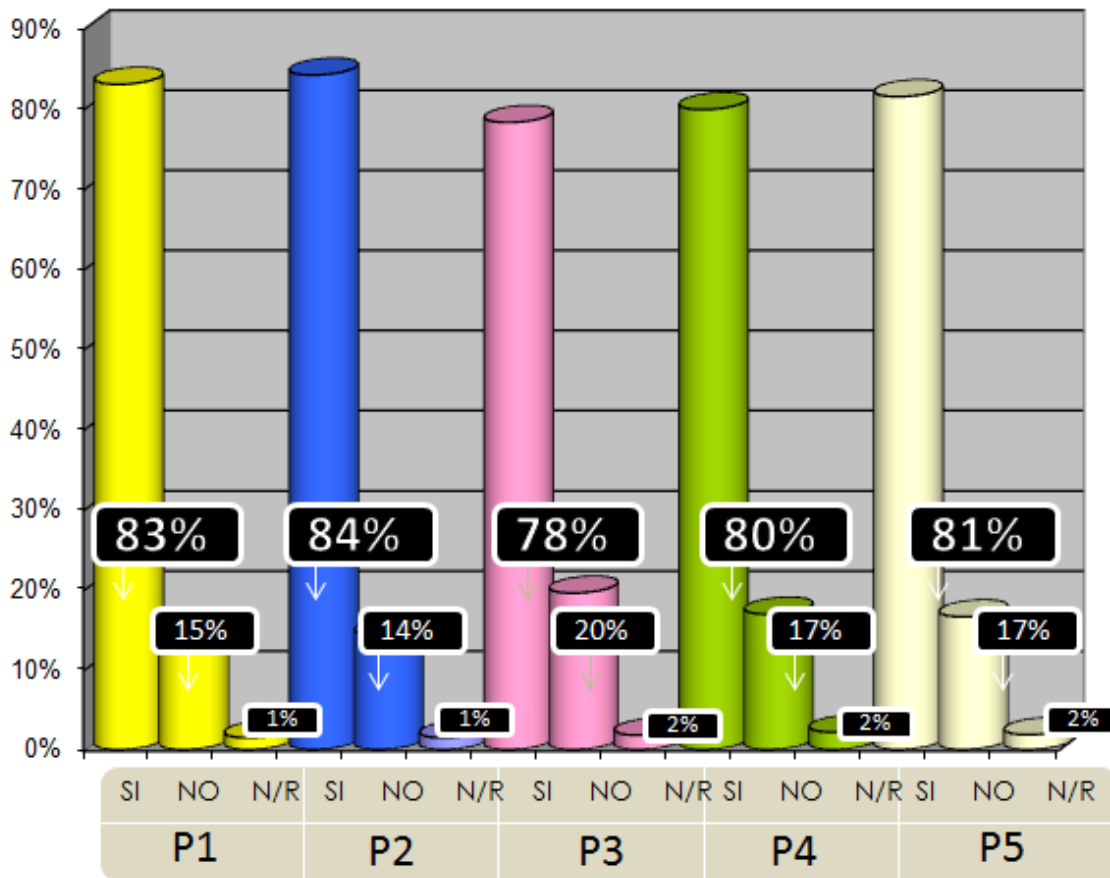


**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

El 87% respondió que se celebran eventos especiales como cumpleaños etc. El 85% sienten que están en un lugar con gente amigable para trabajar, en 77% piensa que trabajar en este lugar es bueno, 84% piensa que estamos todos juntos en esta institución, somos un equipo y el 85% siente que puede contar con la cooperación de las personas con las que trabaja.

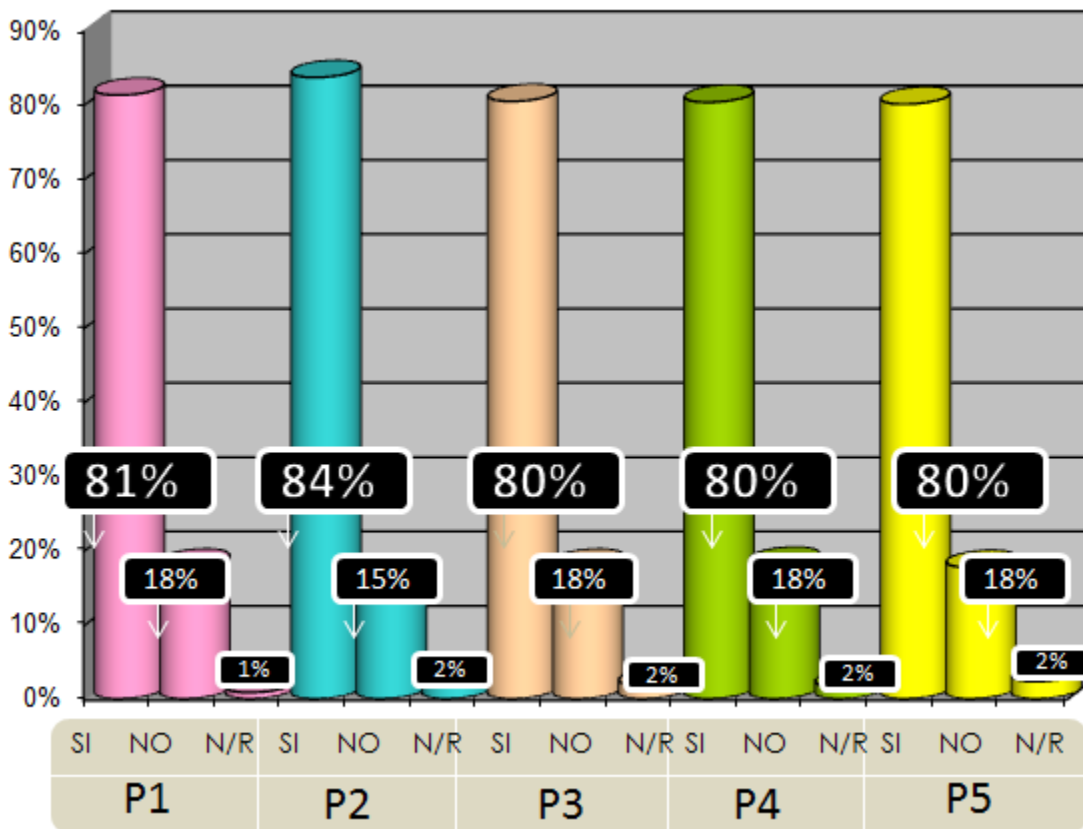
3.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El 83% siente que el jefe/a muestra agradecimiento por el trabajo y por el esfuerzo extra, mientras que 84% piensa que el jefe/a fomenta y responde a ideas y sugerencias. El 78 % menciona que se le ofrece capacitación para desarrollarme profesionalmente. El 80 % opina que todos tenemos oportunidad de recibir un reconocimiento especial. Y el 81 % Consideró que su futuro profesional está en el Poder Judicial



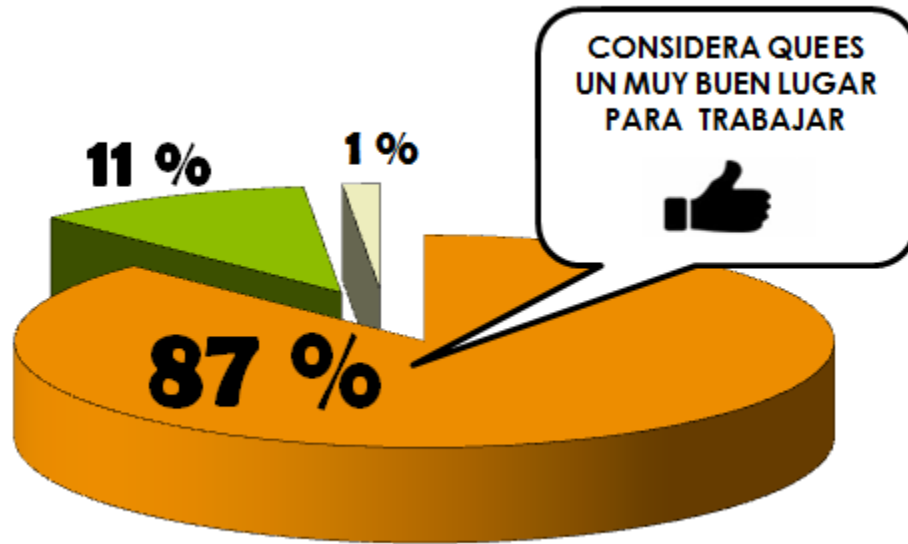
4.- MATERIAL Y EQUIPO

El 85 % considera que dispone de los recursos y equipos necesarios para hacer bien su trabajo. El 88 % considera que es fácil obtener información suficiente para hacer bien su trabajo. El 84 % considera que el Poder Judicial es un lugar físicamente seguro donde trabajar. El 83 % considera que las instalaciones contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo. Y el 83% considera que a las personas se les anima a que equilibren su trabajo y vida personal.



5. LA INSTITUCIÓN Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

El 87 % considera que la institución es un buen lugar para trabajar y que si existe la equidad de género dentro del Poder Judicial del Estado de Tabasco.



CONOCIMIENTO MEG

El Modelo de Equidad de Género (MEG) es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Un esquema claro y adaptable a las condiciones específicas de cada organización, permite que el modelo sea implantado en todo tipo

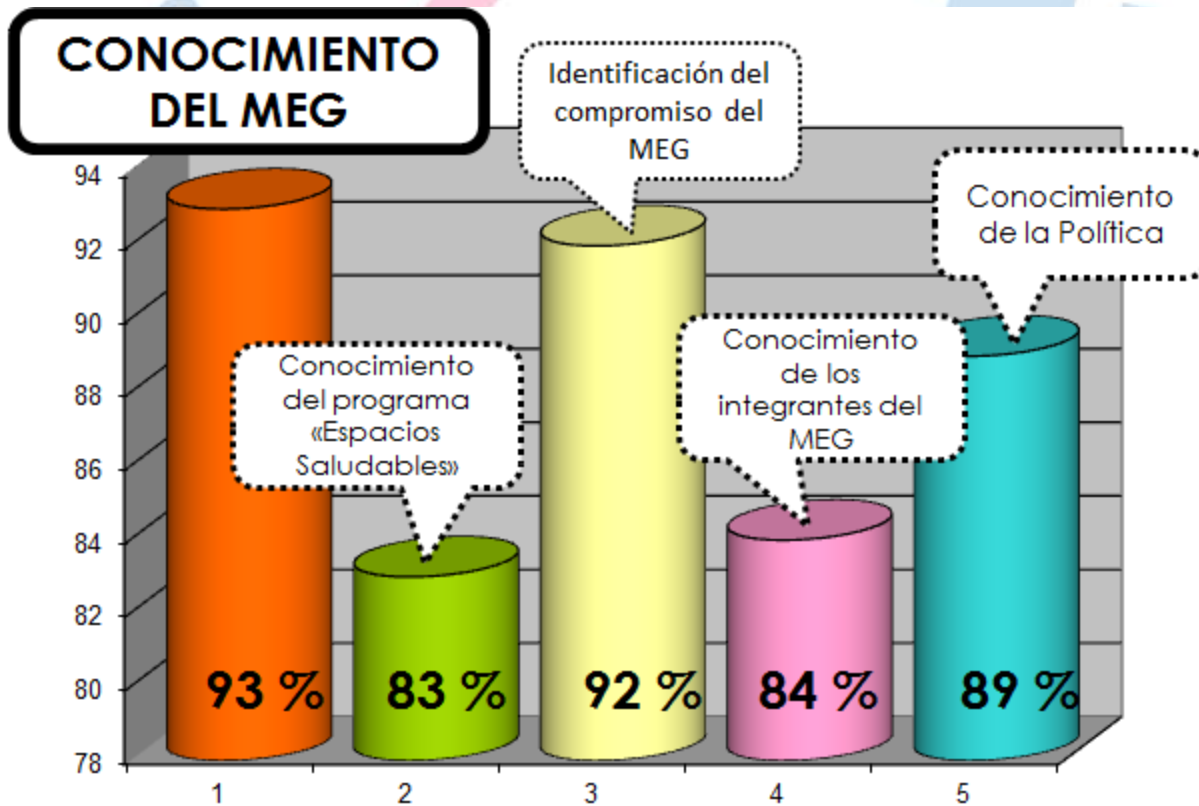


PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

de organizaciones: públicas, privadas, sociales; grandes, pequeñas y de diversos giros o actividades.

La presidencia del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la judicatura esta especialmente interesada en que los hombres y mujeres que integran el Poder Judicial tengan iguales oportunidades de desarrollo profesional y personal, tomando las medidas necesarias para erradicar practicas discriminatorias por género que aun son muy comunes en nuestra cultura organizacional, es por eso que se aplicó una encuesta en el total de los juzgados, áreas administrativas, salas y ponencias del Poder Judicial del Estado de Tabasco para determinar el grado de conocimiento que existe del MEG, su política, al igual que las acciones afirmativas y a favor del personal que se llevan a cabo dentro del Poder Judicial del Estado de Tabasco.

Los resultados son los siguientes:





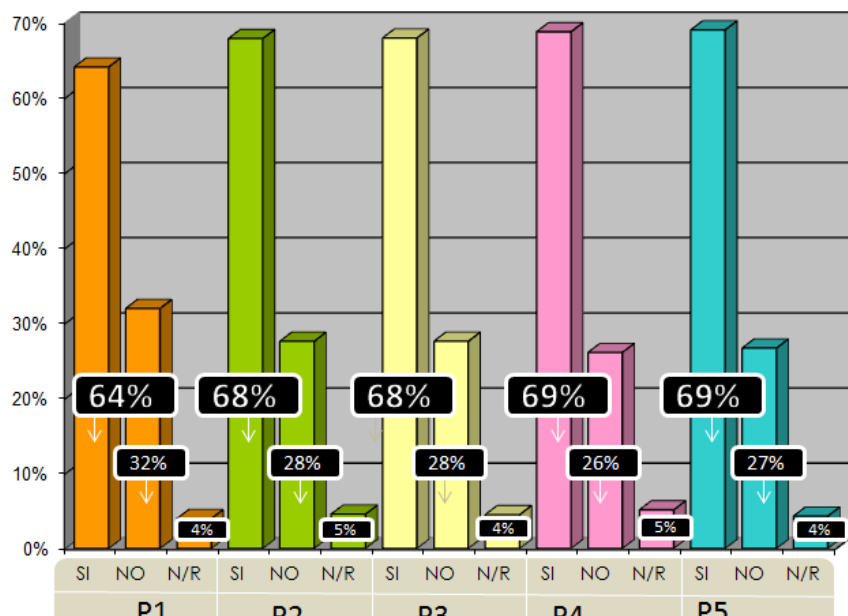
**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

El 93% del personal que conforma el tribunal superior de justicia comentó que "SI" conoce el del Modelo de Equidad de Género, el 83 % sabe del programa de Espacios Saludables al igual que de las acciones afirmativas y a favor del personal que se llevan a cabo en el Poder Judicial del Estado de Tabasco, el 92% identifica cual es su compromiso y responsabilidad con respecto al MEG, el 84 % sabe quien es el/la coordinador/ra de Género y quienes son los/las integrantes del comité de equidad de género y el 89 % del personal conoce la política de Equidad de Género del Poder Judicial del Estado de Tabasco.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

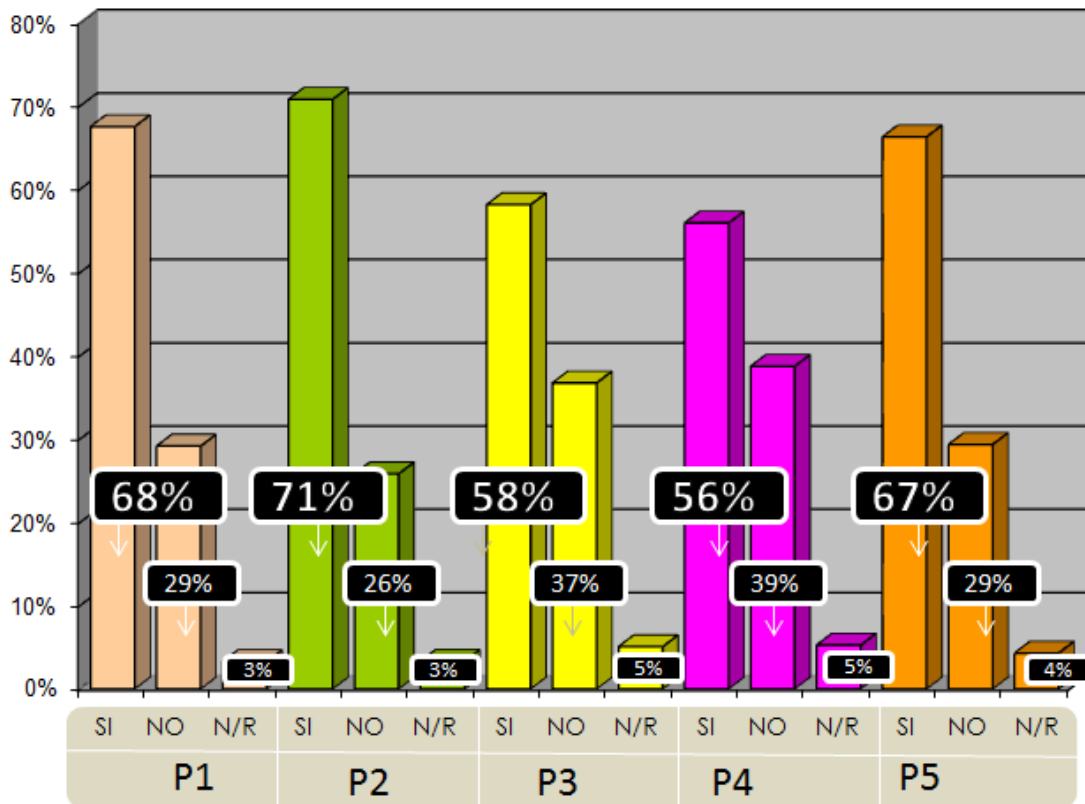
Para poder determinar las necesidades de Capacitación dentro del Tribunal Superior de Justicia se aplicó también una encuesta en donde se refleja el grado de necesidad basados en 3 puntos importantes como son: el área de Especialización, el área Técnica y el Área administrativa y también determinar la forma para evaluar la capacitación, cada punto cuenta con 5 cuestiones para establecer el porcentaje necesario para la capacitación. Los datos son los siguientes:

1. ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN (Temas enfocados a materia civil, temas enfocados en materia civil, argumentación jurídica, amparos, Nociones de ética.)



El 64% del personal que labora dentro del Poder Judicial del estado de Tabasco menciona que si ha tenido capacitación enfocado en materia civil, el 68% ha llevado cursos en temas enfocados en materia penal, el 68 % ha tenido en argumentación jurídica, el 69 % a recibido cursos en cuestión de amparos y el 69 % del personal a tenido nociones de ética.

2. ÁREA TÉCNICA (Paquetería básica, ortografía y redacción, mecánica básica, Actualización fiscal, higiene y seguridad en el trabajo).

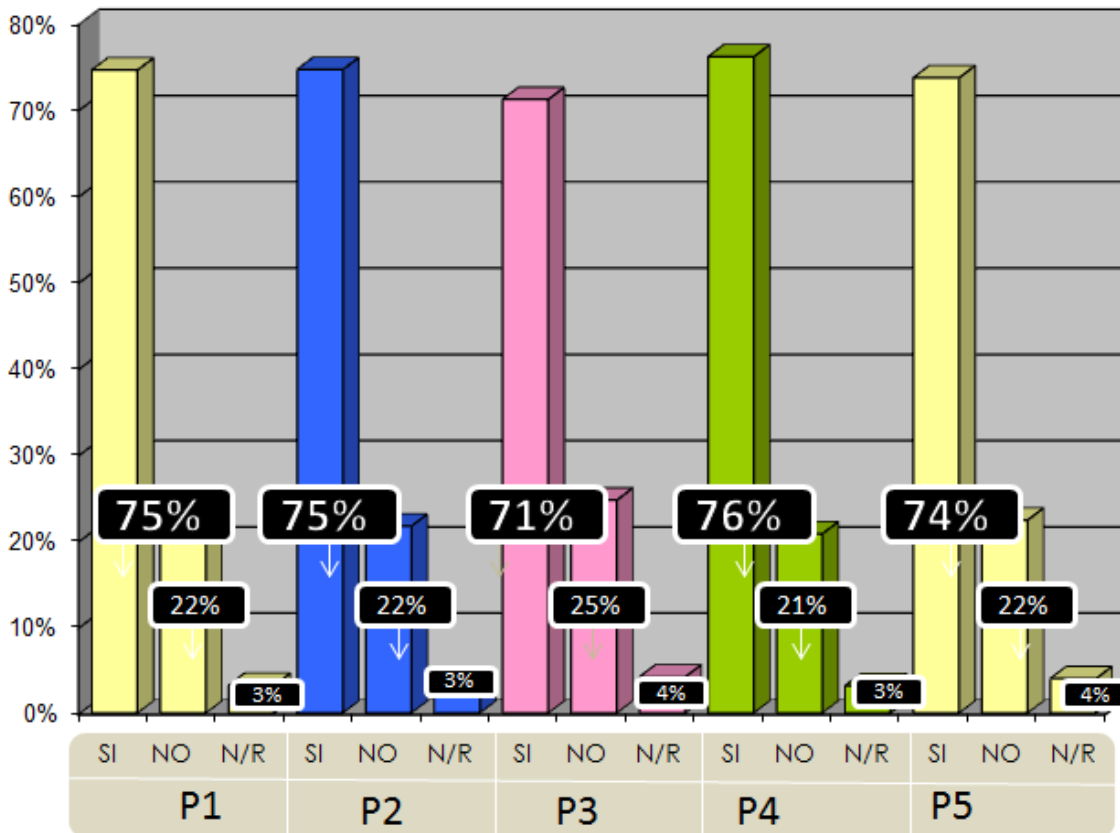




**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

Dentro del área técnica el 68 % sabe sobre paquetería básica e informática, el 71 % ha llevado cursos de ortografía y redacción, el 58 % ha tenido cursos sobre mecánica básica, el 56% sabe ya sobre actualización fiscal, y el 67 % conoce y ha tenido capacitaciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.

3. ÁREA ADMINISTRATIVA (Relaciones Humanas, habilidades de liderazgo, atención al público, motivación y emociones en el trabajo).

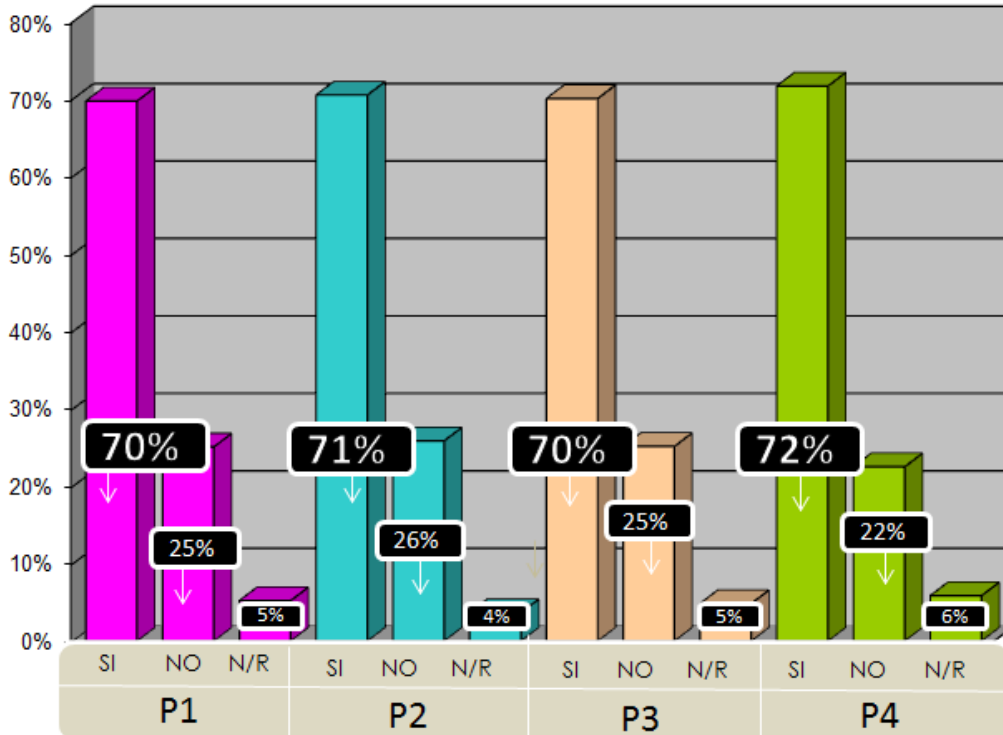


En el área administrativa obtenemos que el 75% tiene buenas relaciones humanas, el 75% comenta que su jefe fomenta y responde a ideas y sugerencias, el 71 % tiene habilidades de liderazgo, el 76 % tiene muy buena atención al público y el 74 % cuenta con motivación y emociones en el trabajo.



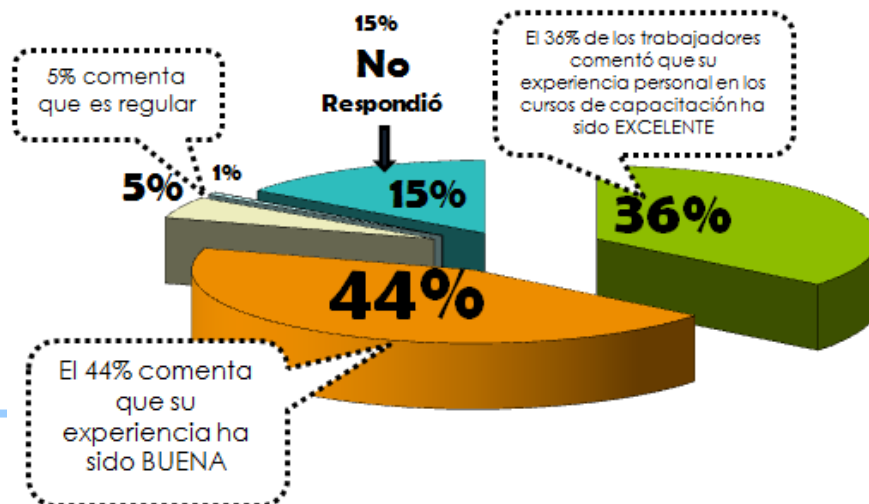
**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

4. EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN (Exámenes, seguimiento, encuestas de opinión, Resolución de problemas)



El 70 % del personal comenta que la capacitación se a evaluado por medio de exámenes, el 71% que por medio de un determinado seguimiento, el 70 % por encuestas de opinión y el 72 % dice que por medio de resolución de problemas.

¿Cual es tu experiencia personal para los cursos de capacitación?



CONCLUSIONES

El Modelo de Equidad de Género MEG : 2003 ha probado ser una estrategia completa como un instrumento innovador, modernizador, estructurado y sistemático, demostrando su viabilidad y éxito para promover la equidad en el ámbito de las organizaciones; así como para establecer mecanismos de cooperación y corresponsabilidad entre el gobierno y las instituciones. Este modelo constituye un ejemplo de cómo conducir e introducir la equidad de género en los sistemas de gestión de las organizaciones, es decir, como hacer transversal el género en el ámbito laboral, empresarial y organizacional.

El MEG propone los procedimientos, paso a paso, para detectar, en primer lugar, las condiciones de equidad existentes en sus organizaciones y proceder a definir las acciones que se deben realizar en las áreas de oportunidad.

Para la realización del Diagnóstico de Equidad de Género del 2011, se utilizaron cuatro indicadores:

- Indicador de Hostigamiento sexual
- Indicador de Clima laboral
- Indicador de Conocimiento MEG
- Encuesta para determinar la Detección de Necesidades de Capacitación

La prevención es la mejor herramienta para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.



PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO DIAGNÓSTICO DE EQUITAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Gracias a la sensibilización que se ha realizado dentro del Poder Judicial del Estado de Tabasco se logró reducir el Índice de Hostigamiento Sexual en comparación con años anteriores, sin duda el trabajo que se ha hecho en materia de Equidad de Género y de igualdad de oportunidades es un camino largo por recorrer y todavía nos falta mucho, pero está claro que el Poder Judicial del Estado de Tabasco, está dispuesto a asumir su responsabilidad no solo con los servidores/as judiciales si no también con la sociedad tabasqueña.

Trabajar en equipo no es una tarea fácil, los empleados pasan muchas horas al día conviviendo con caracteres, sentimientos y estados de ánimo distintos. Si este aspecto es pasado por alto en la organización, es muy difícil que las distintas partes logren unirse en un todo que lleve a nuestra institución por el camino del éxito.

El objetivo es lograr un óptimo ambiente laboral para todos como trabajadores, si bien existen muchas formas de motivar, una de las herramientas más habituales para medir el ambiente laboral es la realización de encuestas a los empleados, siendo de forma anónima y combinando preguntas abiertas y cerradas, enfocándonos por los aspectos fundamentales del trabajo del personal dentro de la institución.

Las necesidades de capacitación existen cuando se genera una brecha entre los requerimientos de una persona para desarrollar sus tareas y labores eficazmente, y sus competencias actuales e idealmente futuras. Este es el método para determinar si se requiere una capacitación o entrenamiento para llenar esta brecha.

La determinación del DNC es indispensable para el mejoramiento de nuestra Institución permitiendo detectar las áreas de oportunidad y trabajar en estas.

El otorgar al trabajador las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo, genera en él una mayor motivación, al



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

contar con los conocimientos que requiere para trabajar mejor y más rápido.

Las acciones a realizar a partir de las necesidades detectadas en este Diagnóstico, se han procedido a trabajarlas con las áreas a quienes le competen, este procedimiento se ha realizado a partir de nuestra certificación en el 2008 y últimas recertificaciones.

