113-20 Informe final
Estudio de equidad de género en el sector salud

Mpodera
Mujeres + Liderazgo + Salud

Noviembre 2020

CIFRAS & CONCEPTOS
INFORMACIÓN INTELIGENTE®

Patrocinadores

Noviembre 2020

CIFRAS & CONCEPTOS
INFORMACIÓN INTELIGENTE®

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

- Conocer el estado de brechas de género en el sector salud colombiano para entender la situación de acceso a oportunidades laborales y de desarrollo para las mujeres.

- Medir el impacto de la coyuntura covid-19 en la situación de equidad de género del sector salud.

- Identificar temas de interés en la agenda pública nacional sobre la equidad de género en el sector salud y los retos frente a la misma.

- Contar con información que permita argumentar la necesidad de trabajar frente la equidad de género en el sector salud.

FICHA TÉCNICA CUANTITATIVA

Persona natural o jurídica que la encomendó y fuente de financiación	Asociación de laboratorios farmacéuticos de investigación y desarrollo - AFIDRO
Persona jurídica que la realizó	Cifras y Conceptos S.A.
Objetivo	Obtener data cuantitativa de la situación real de equidad de género en el sector salud colombiano.
Ámbito geográfico	La zona urbana de los municipios de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla
Población objetivo	Hombres y mujeres de 25 años y más, que laboren en Bogotá, Medellín, Cali o Barranquilla y que pertenezcan a uno de los segmentos y perfiles profesionales que se detallan a continuación:

FICHA TÉCNICA CUANTITATIVA

SEGMENTO	PERFIL
1. Tomadores de decisión	Profesionales del Ministerio de Salud, ADRES, IETS y Cuenta de Alto Costo: personas que tienen formación universitaria (pregrado) en cualquier disciplina y que laboran en las entidades mencionadas, en distintas áreas.
	MinSalud:
	ADRES: Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
	IETS: Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud
	Cuenta de alto costo:
2. Secretarías de salud	Profesionales: personas que tienen formación universitaria en cualquier disciplina y que laboran en las Secretarías de Salud del ámbito geográfico de estudio.
3. Enfermeras	Enfermeras de las ciudades del ámbito geográfico de estudio, tanto de hospitales públicos como privados.
4. Médicos	Residentes, médicos generales y médicos especialistas de las ciudades del ámbito geográfico de estudio.
5. IPS/EPS	Profesionales de las IPS y EPS, tanto públicos como privados. Serán directores, jefes de unidad, subdirectores y/o profesionales de apoyo de cualquier área.
6. Pacientes	Miembros de organizaciones de pacientes (Afidro suministra la base de datos/directorio).
7. Industria	Profesionales de la industria farmacéutica: secretarias, directores, visitadores médicos, equipos de apoyo, pasantes.
8. Operadores logísticos	Profesionales: personas que tienen formación universitaria (pregrado) en cualquier disciplina y que laboran en Cruz Verde y Audifarma.
9. Periodistas	Periodistas del sector salud de diferentes escalas profesionales. (Afidro suministra la base de datos/directorio)
10. Cuerpo académico	(I) Investigadores en el área de la salud, (II) profesores de carreras relacionadas con ciencias de la salud y (III) miembros directivos y de áreas administrativas de las universidades.

FICHA TÉCNICA CUANTITATIVA

Plan muestral previsto

Se calcula una muestra intencional de 500 para cada uno de los segmentos. Distribuidos por segmento como se detalla a continuación:

SEGMENTO	PERFIL	SUBSEGMENTO	MUESTRA ESPERADA	MUESTRA ALCANZADA
1. Tomadores de decisión	Profesionales del Ministerio de Salud, ADRES, IETS y Cuenta de Alto Costo: personas que tienen formación universitaria (pregrado) en cualquier disciplina y que laboran en las entidades mencionadas, en distintas áreas.		**60**	**60**
	MinSalud:		26	26
	ADRES: Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.		12	13
	IETS: Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud		12	11
	Cuenta de alto costo:		10	10
2. Secretarías de salud	Profesionales: personas que tienen formación universitaria en cualquier disciplina y que laboran en las Secretarías de Salud del ámbito geográfico de estudio.		30	34
3. Enfermeras	Enfermeras de las ciudades del ámbito geográfico de estudio, tanto de hospitales públicos como privados.	PUBLICO	30	31
		PRIVADO	30	30
			60	**63**
4. Médicos	Residentes, médicos generales y médicos especialistas de las ciudades del ámbito geográfico de estudio.	RESIDENTES	18	18
		GENERALES	24	26
		ESPECIALISTAS	18	19
5. IPS/EPS	Profesionales de las IPS y EPS, tanto públicos como privados. Serán directores, jefes de unidad, subdirectores y/o profesionales de apoyo de cualquier área.	EPS	50	50
		IPS	50	51

FICHA TÉCNICA CUANTITATIVA

Plan muestral previsto

SEGMENTO	PERFIL	SUBSEGMENTO	MUESTRA ESPERADA	MUESTRA ALCANZADA
6. Pacientes	Miembros de organizaciones de pacientes (Afidro suministra la base de datos/directorio).		30	30
7. Industria	Profesionales de la industria farmacéutica: secretarias, directores, visitadores médicos, equipos de apoyo, pasantes.		60	60
8. Operadores logísticos	Profesionales: personas que tienen formación universitaria (pregrado) en cualquier disciplina y que laboran en Cruz Verde y Audifarma.	CRUZ VERDE	30	30
		AUDIFRAMA	30	30
9. Periodistas	Periodistas del sector salud de diferentes escalas profesionales. (Afidro suministra la base de datos/directorio)		10	10
10. Cuerpo académico	(I) Investigadores en el área de la salud, (II) profesores de carreras relacionadas con ciencias de la salud y (III) miembros directivos y de áreas administrativas de las universidades.		30	31
TOTAL			500	510

FICHA TÉCNICA CUANTITATIVA

Aspectos recolección información

El método de trabajo de campo fue telefónico con aplicativo y se ejecuto desde 2 de octubre al 13 de noviembre de 2020.

Equipo y métodos de supervisión

Se contó con la participación para la aplicación de la encuesta *nuestros proveedores (aliados estratégicos de vinculación externa), los cuales han sido previamente capacitados y supervisados por el personal interno de la Firma.

	Equipo de trabajo
Director del área estadística	Carolina Parra
Gerente del proyecto	Vivian Diaz
Coordinador de campo	Soledad Aguilera
Número de supervisores	Camila Puerto
***Número de encuestadores**	25

Se realizó un 5% de supervisión presencial y un 20% de re contacto

FICHA TÉCNICA CUALITATIVA

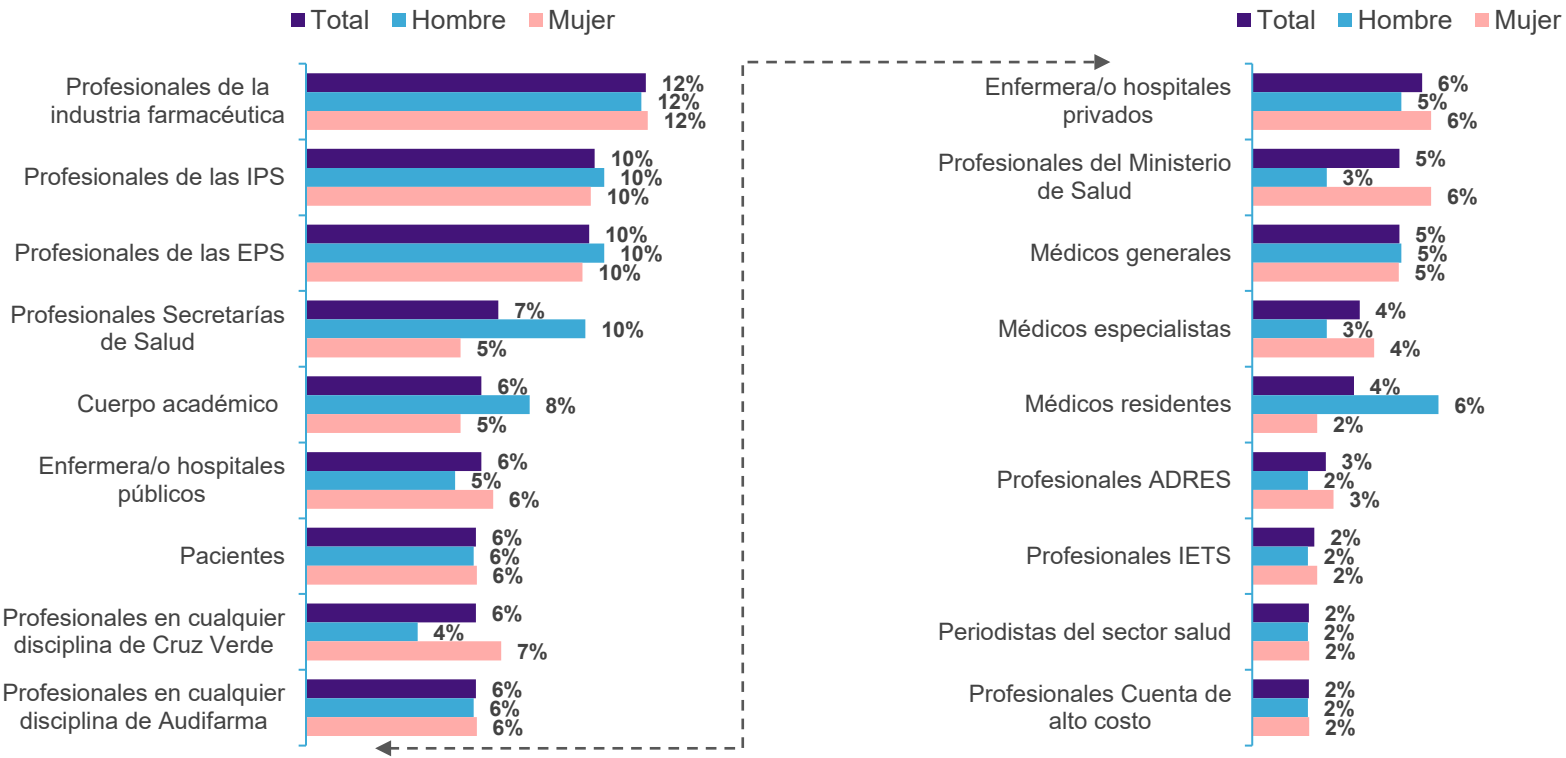
Objetivo	Obtener data cualitativa de la situación real de equidad de género en el sector salud colombiano.
Población objetivo	Directivos y tomadores de decisión del sector salud. Algunos de los perfiles de interés, identificados por AFIDRO.
Número de personas entrevistadas y método del trabajo de campo	Se realizaron 22 entrevistas de las 20 proyectadas a realizar a directivos del sector: Las entrevistas se realizaron a través de una plataforma web.
Fechas del trabajo de campo	Del 14 de octubre al 19 de noviembre de 2020.
Método de reclutamiento	El reclutamiento y agendamiento estuvo a cargo de AFIDRO, quien utilizo el método tradicional (telefónico).
Método de selección de los individuos o puntos de observación	La selección de los individuos estuvo a cargo de AFIDRO, quien identificó los perfiles de interés.
Número de entrevistadores y observadores:	Se contó con el apoyo de 2 entrevistadores.
Métodos de supervisión de entrevistadores	Monitorización del 5% con escucha posterior el 75% de la grabaciones.
Etapas / actividades del proceso de investigación.	En las fases aplicación de entrevistas y toma de notas, se realizo por el personal interno de la firma, los cuales han sido previamente capacitados y supervisados.

NOTA: Los resultados de una investigación cualitativa no son extrapolables a la población en su totalidad, debido a la selección de la muestra, métodos de entrevista y al tamaño de la muestra

FASE CUANTITATIVA

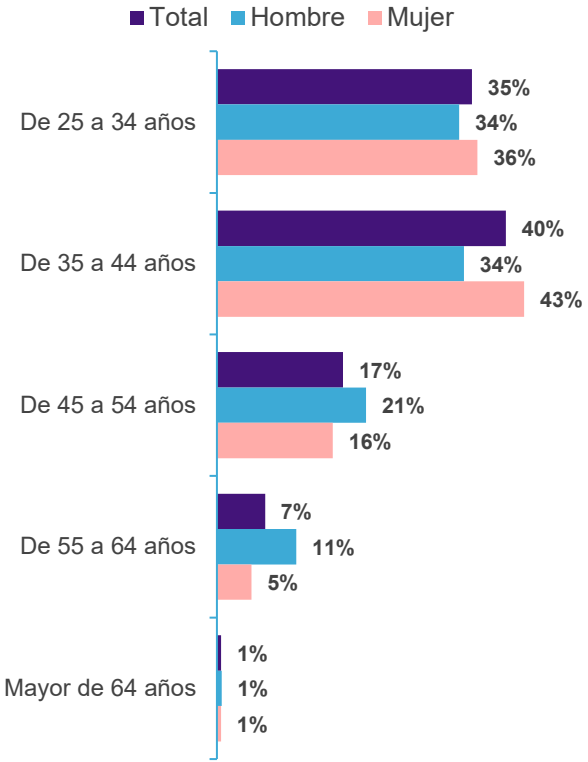
CARACTERÍSTICAS GENERALES

Población objetivo

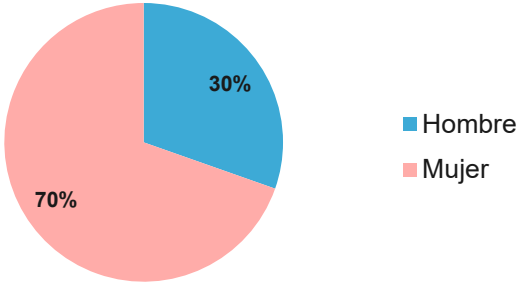


Base encuestada: Total 510
Hombres 155
Mujeres 355

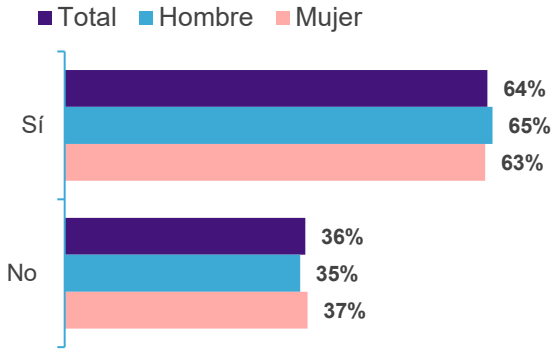
Edad



Sexo

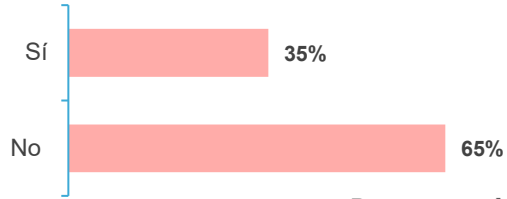


¿Tiene hijos?



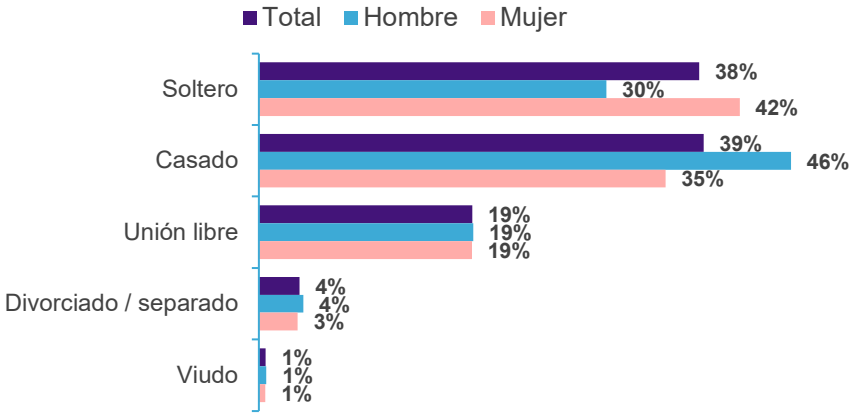
Base encuestada: Total 510
Hombres 155
Mujeres 355

¿Es madre cabeza de familia? Solo para mujeres

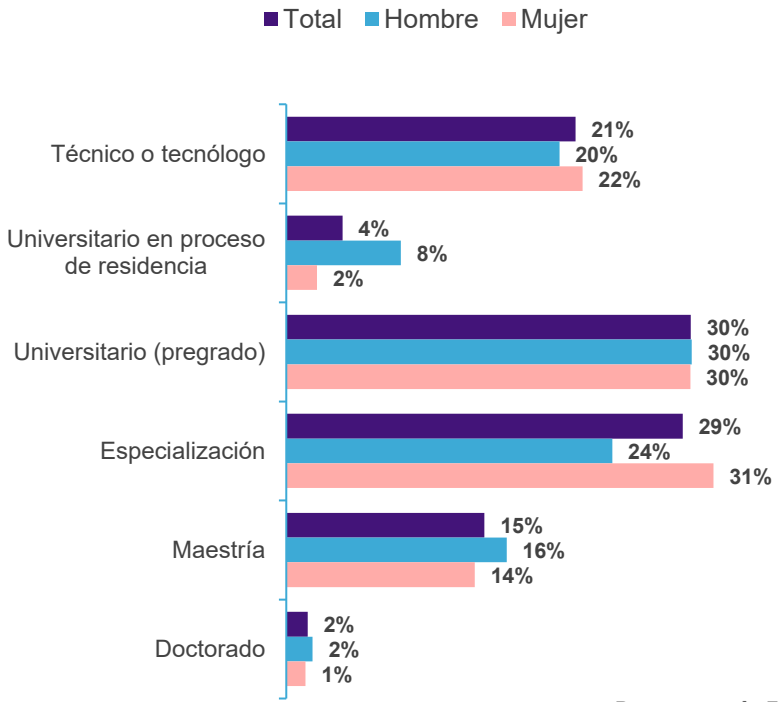


Base encuestada: Mujeres 355

Estado civil

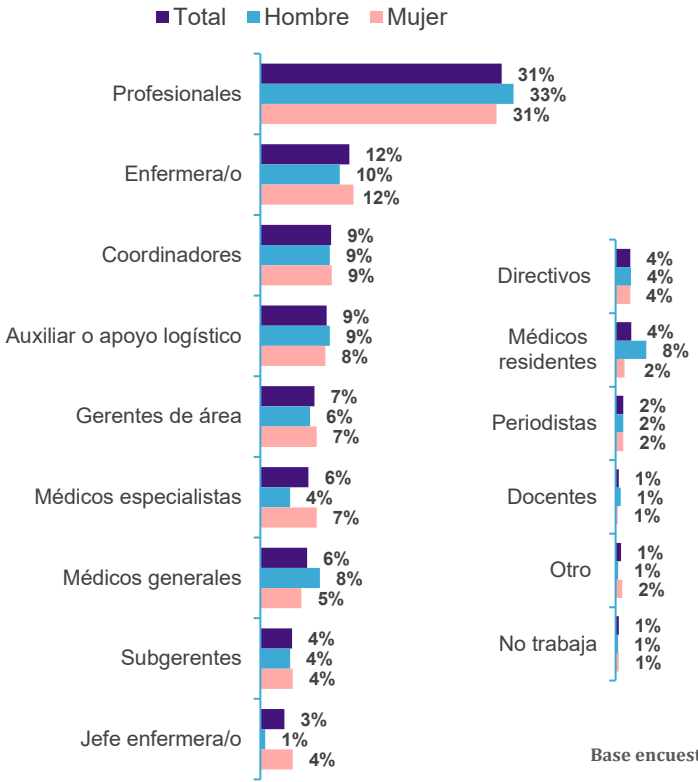


Nivel educativo



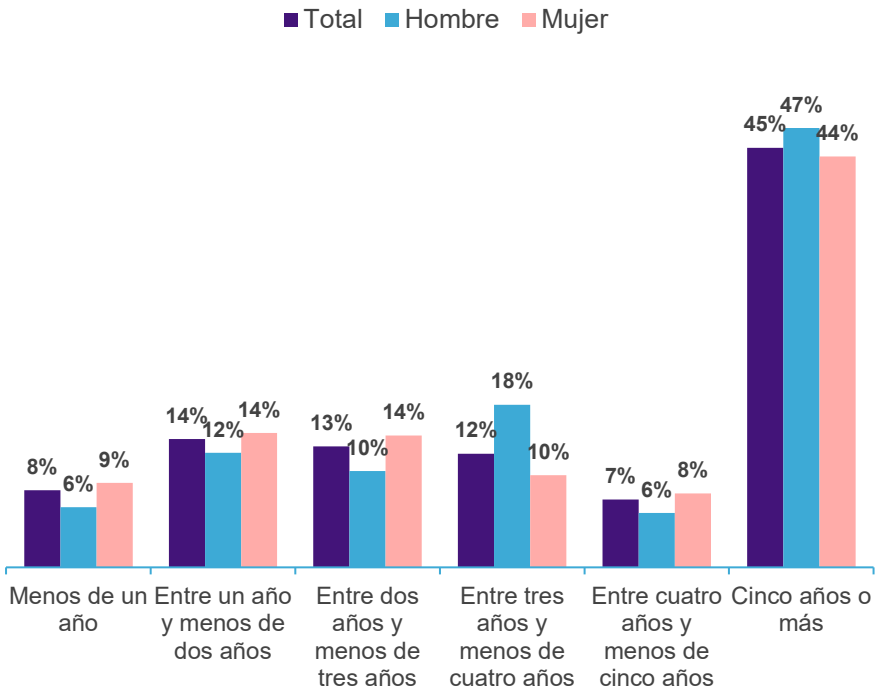
Base encuestada: Total 510
Hombres 155
Mujeres 355

Cargo actual



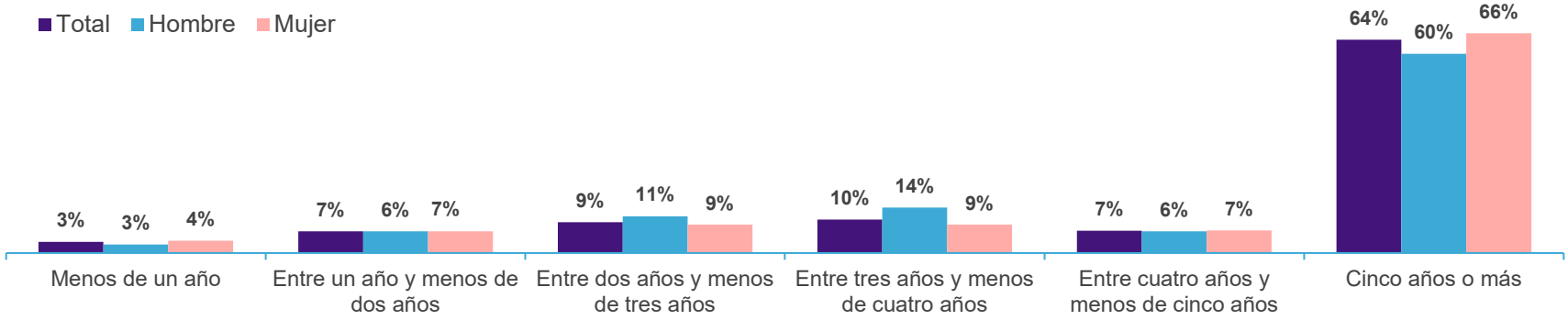
Base encuestada: Total 510
Hombres 155
Mujeres 355

Tiempo desempeñando ese cargo

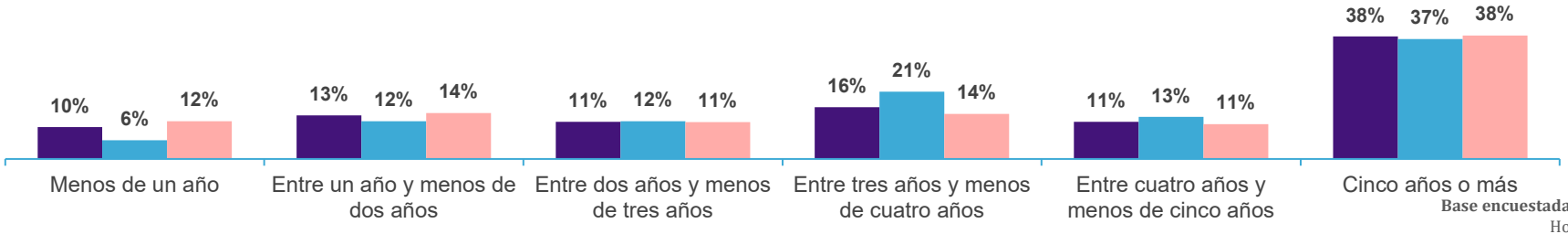


Base encuestada: Total 506
Hombres 154
Mujeres 352

Años de experiencia en el sector salud

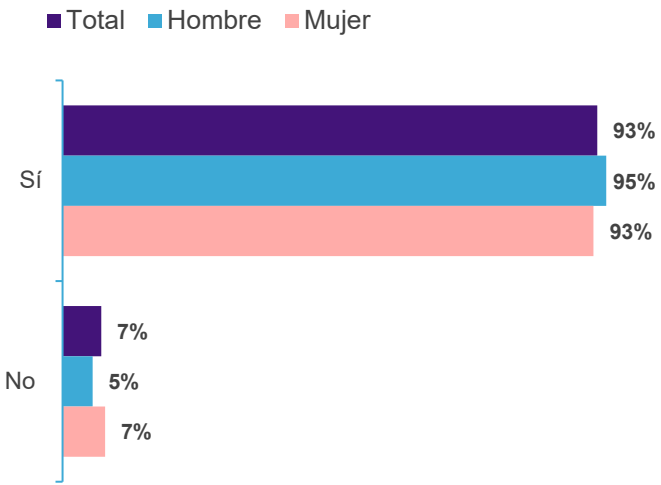


¿Hace cuánto tiempo labora con esta empresa o entidad?



Base encuestada: Total 506
Hombres 154
Mujeres 352

¿Siente que ha crecido profesionalmente de acuerdo con sus expectativas?



Base encuestada: Total 506
Hombres 154
Mujeres 352

Conclusiones preliminares

1. Del total de los encuestados el 70% son mujeres. El 42% de ellas solteras; el 63% tiene hijos y un 35% son madres cabeza de familia. En contraste, en el caso de los hombres un 46% está casado y el 65% tiene hijos.

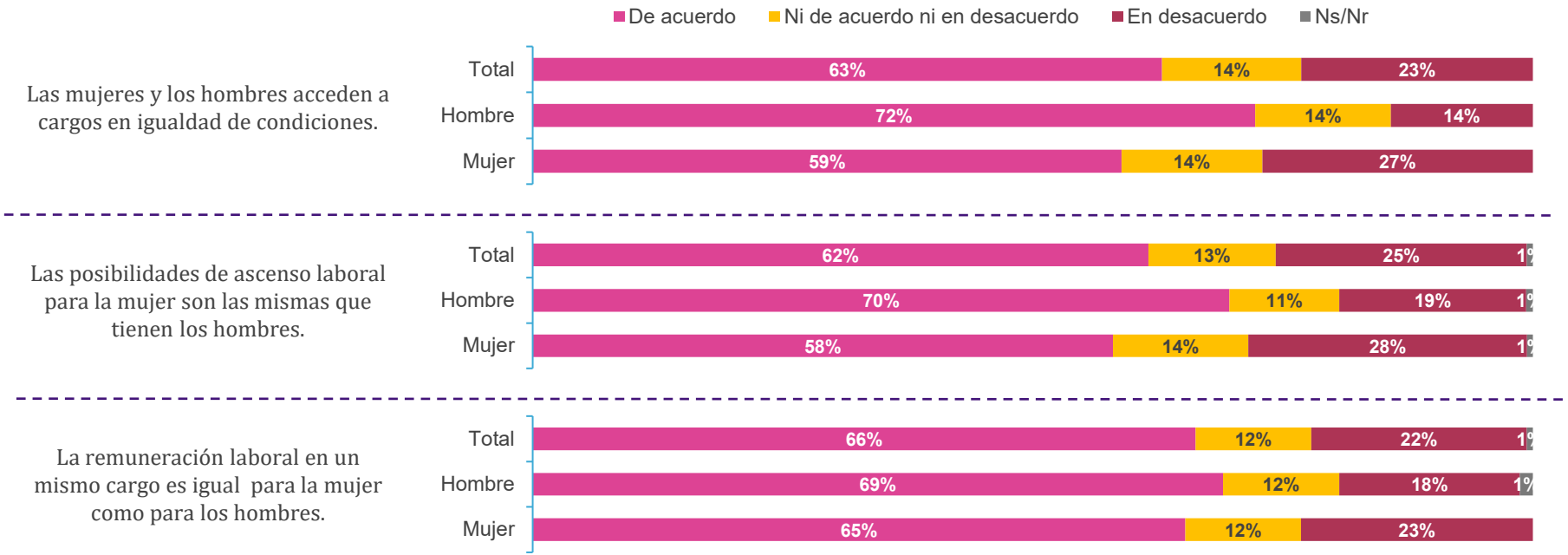
2. El 31% de los encuestados se desempeña en un cargo profesional, el nivel educativo más alto alcanzado por los hombres es universitario (30%) y el de las mujeres es especialización (31%).

3. Se evidencia una estabilidad laboral en el sector salud, donde la mayor parte de los encuestados lleva laborando 5 años o más en este sector y en la misma empresa o entidad.

4. El 45% lleva cinco años en su cargo actual, sin lograr un ascenso laboral. No obstante, el 93% siente que ha crecido profesionalmente de acuerdo con sus expectativas.

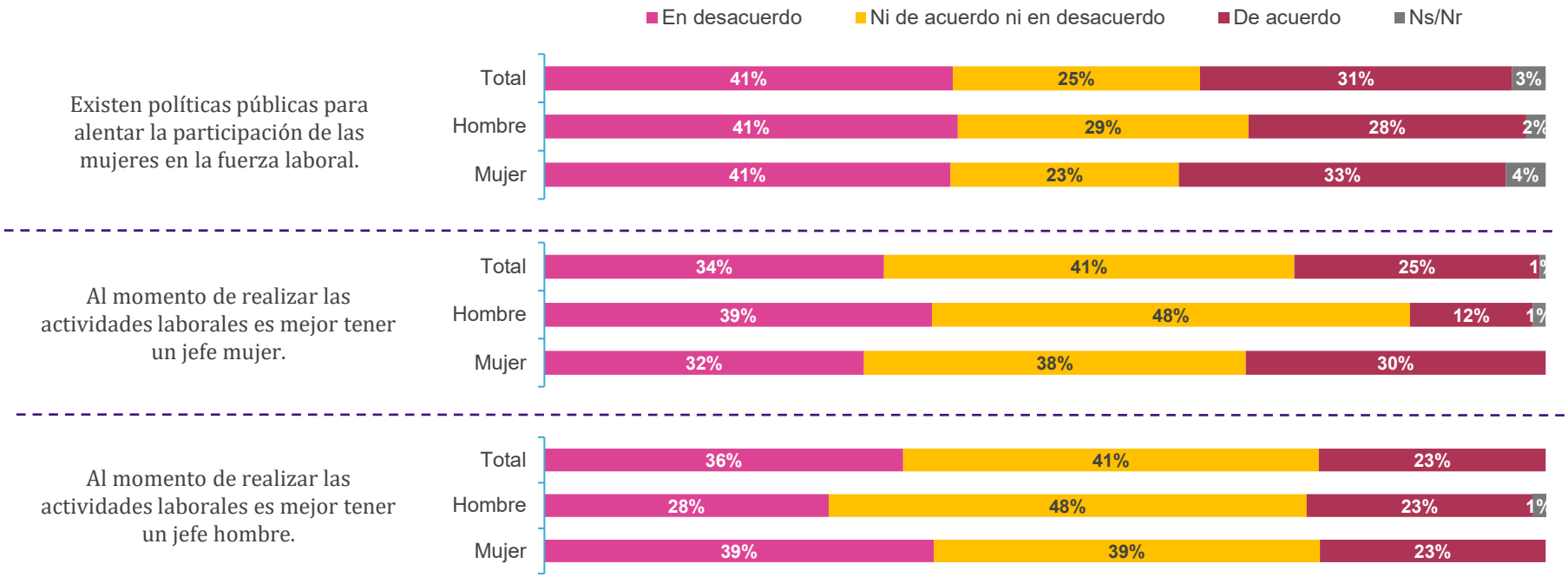
SECTOR SALUD

(1) Pensando en el sector de la Salud ¿Qué tan de acuerdo esta Ud. con las siguientes frases……..?



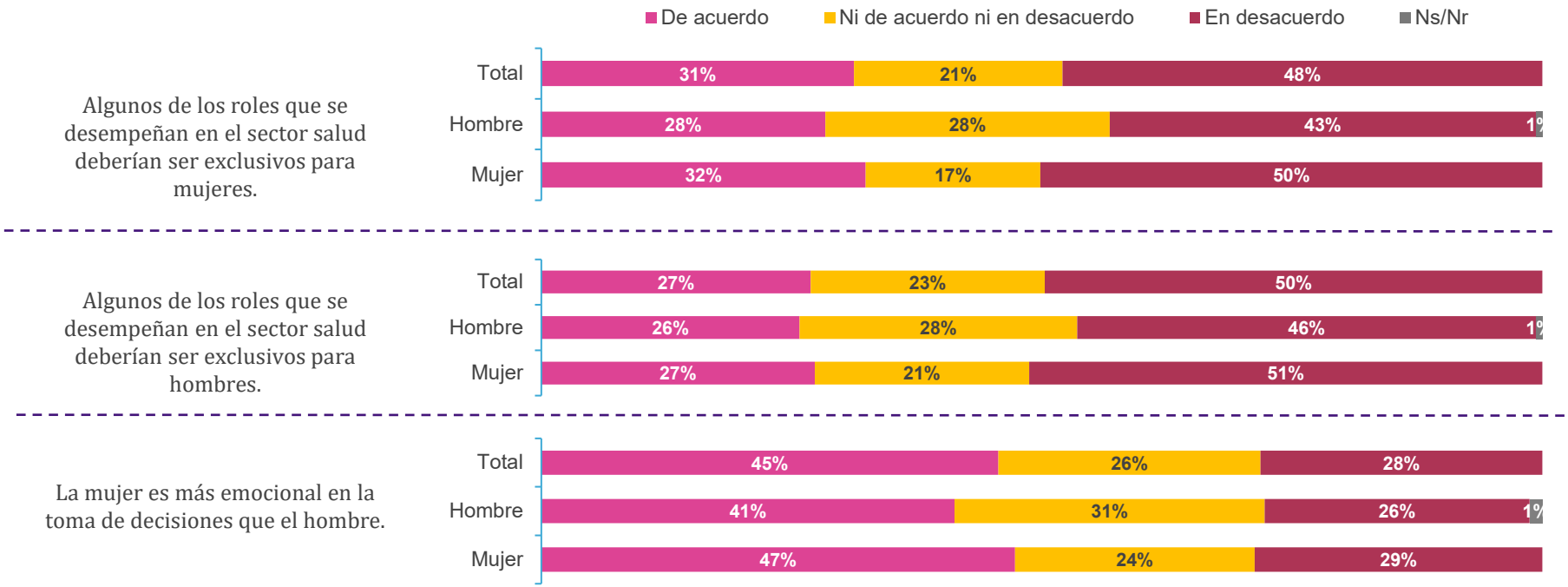
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(2) Pensando en el sector de la Salud ¿Qué tan de acuerdo esta Ud. con las siguientes frases……..? (1)



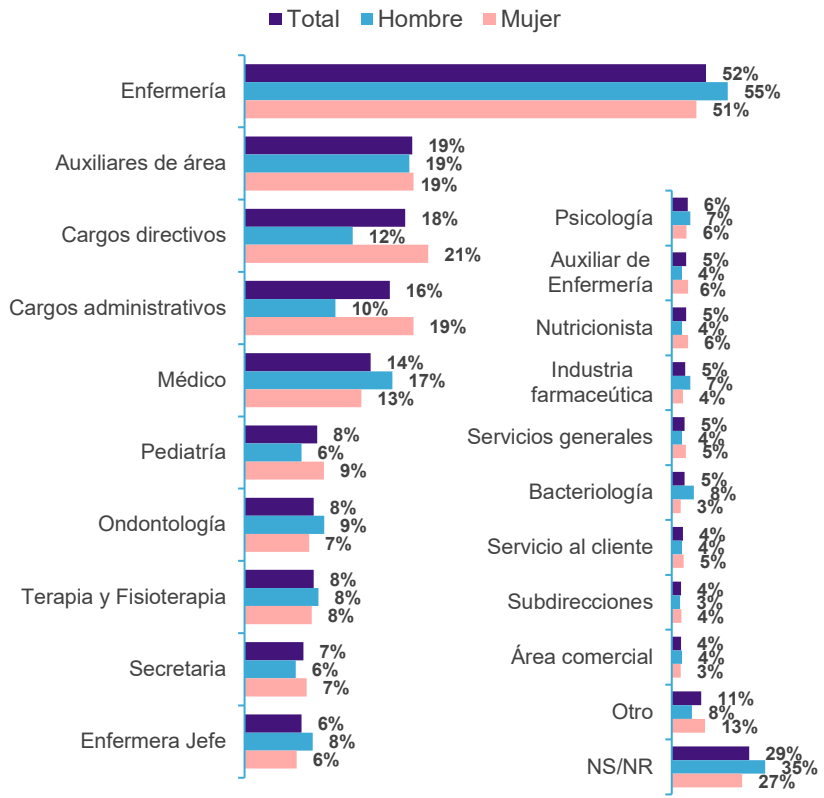
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(3) Pensando en el sector de la Salud ¿Qué tan de acuerdo esta Ud. con las siguientes frases……..?

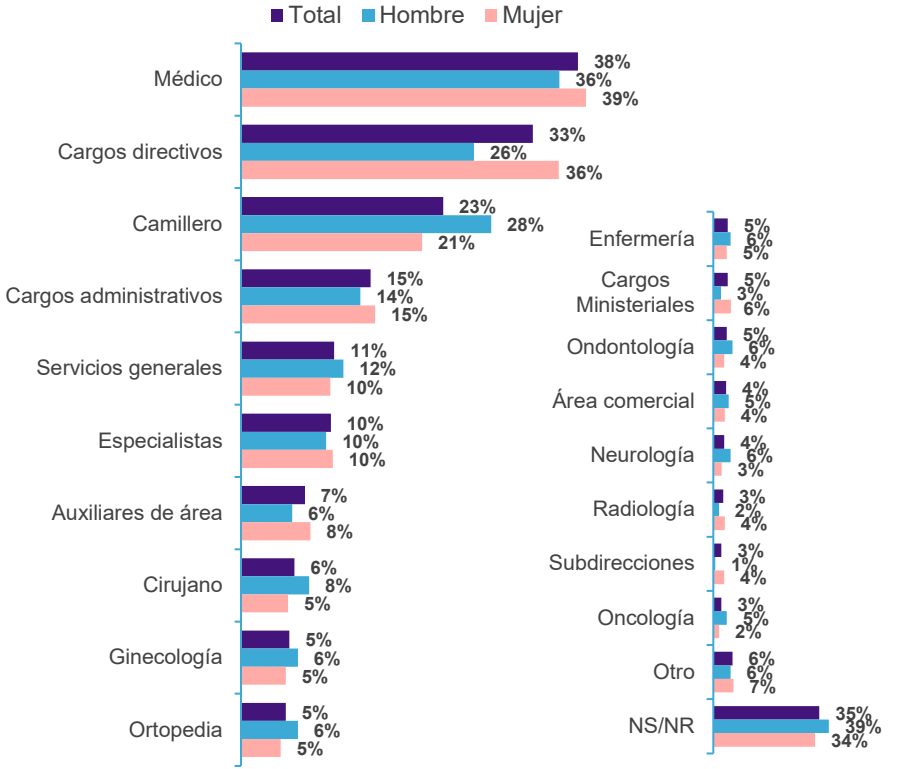


Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

¿Cuáles son los 3 cargos/ roles del sector salud que ocupan principalmente las mujeres?



¿Cuáles son los 3 cargos /roles del sector salud que ocupan principalmente los hombres?



Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

Conclusiones preliminares

1. La mayoría de los encuestados están de acuerdo en que los hombres y las mujeres tienen equidad en cuanto la remuneración y ascenso laboral, no obstante, esta calificación mejora desde la perspectiva de los hombres.

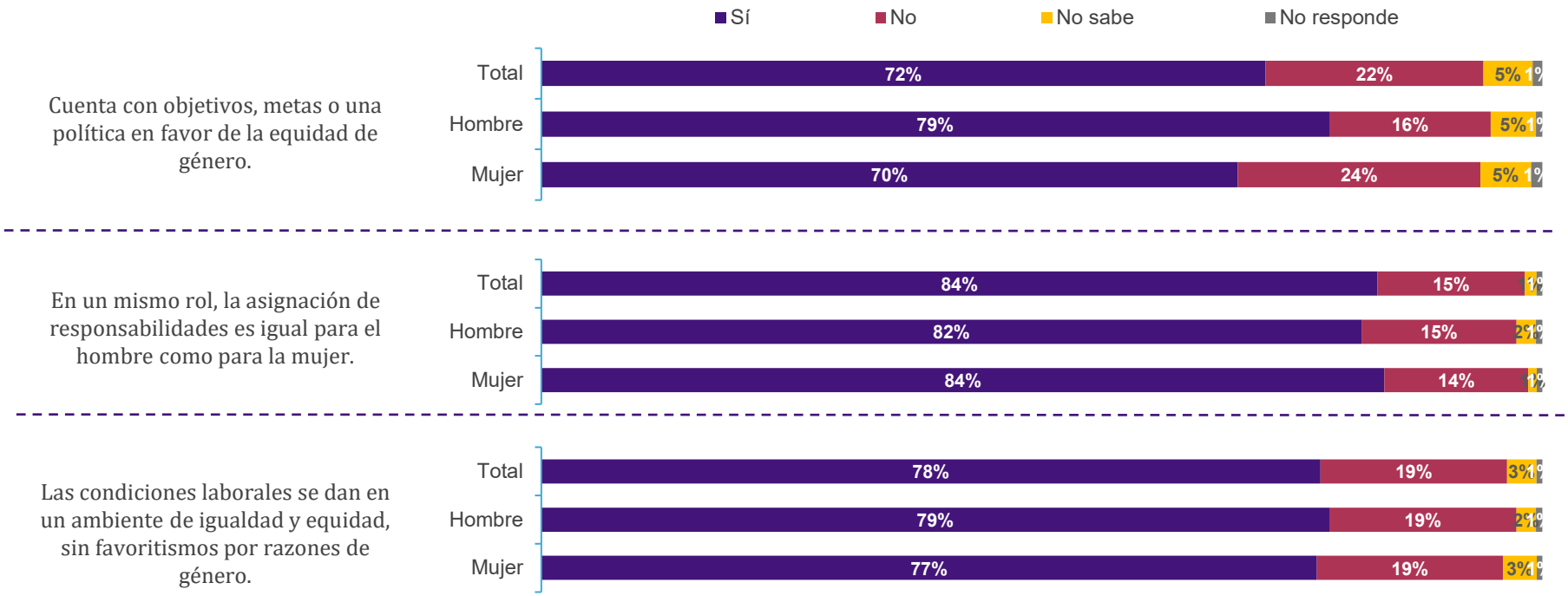
2. El 39% de los encuestados prefieren tener un jefe del sexo opuesto.

3. Al rededor del 50% de los encuestados considera que no existen unos roles exclusivos para hombres o mujeres en sector salud.

4. El principal cargo asociado a la mujer en el sector salud es enfermería (52%) y en el caso de los hombres es médico (38%). Lo anterior, pese a las respuestas observadas en cada subgrupo evidencia que sigue existiendo inequidad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

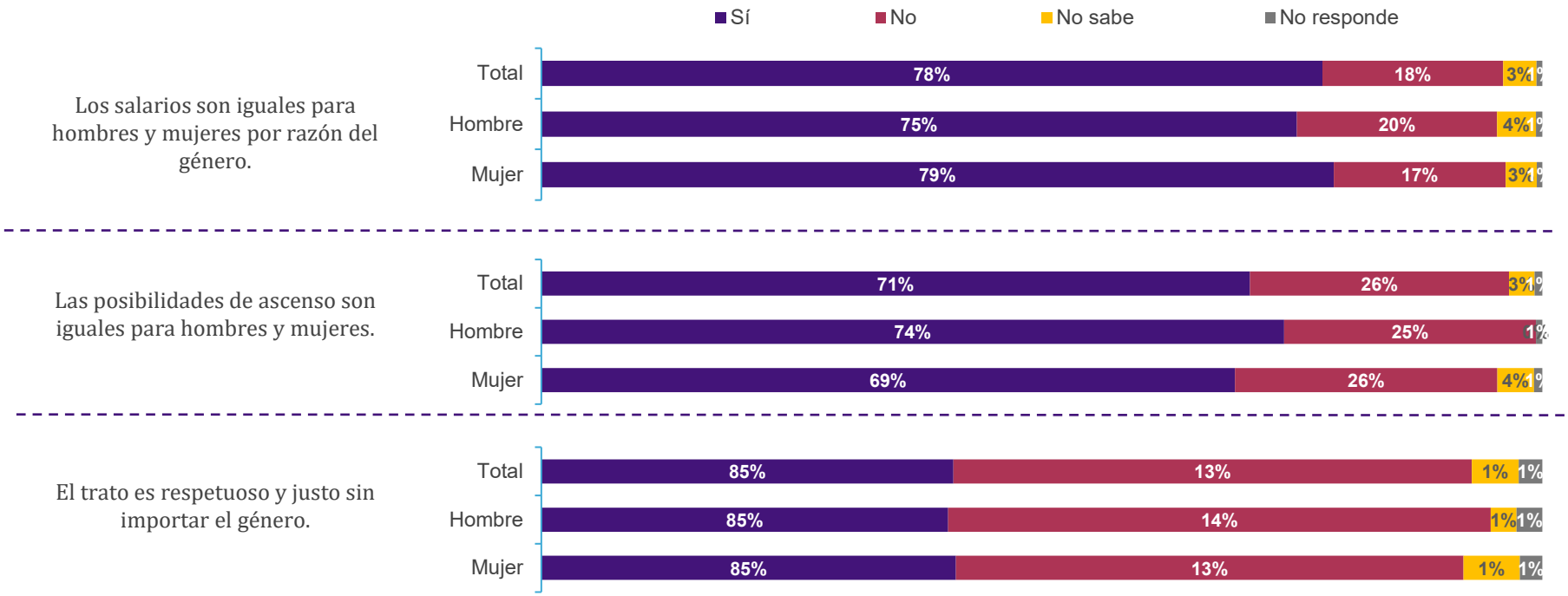
ENTORNO LABORAL

(1) Pensando en la empresa con la que Usted labora …



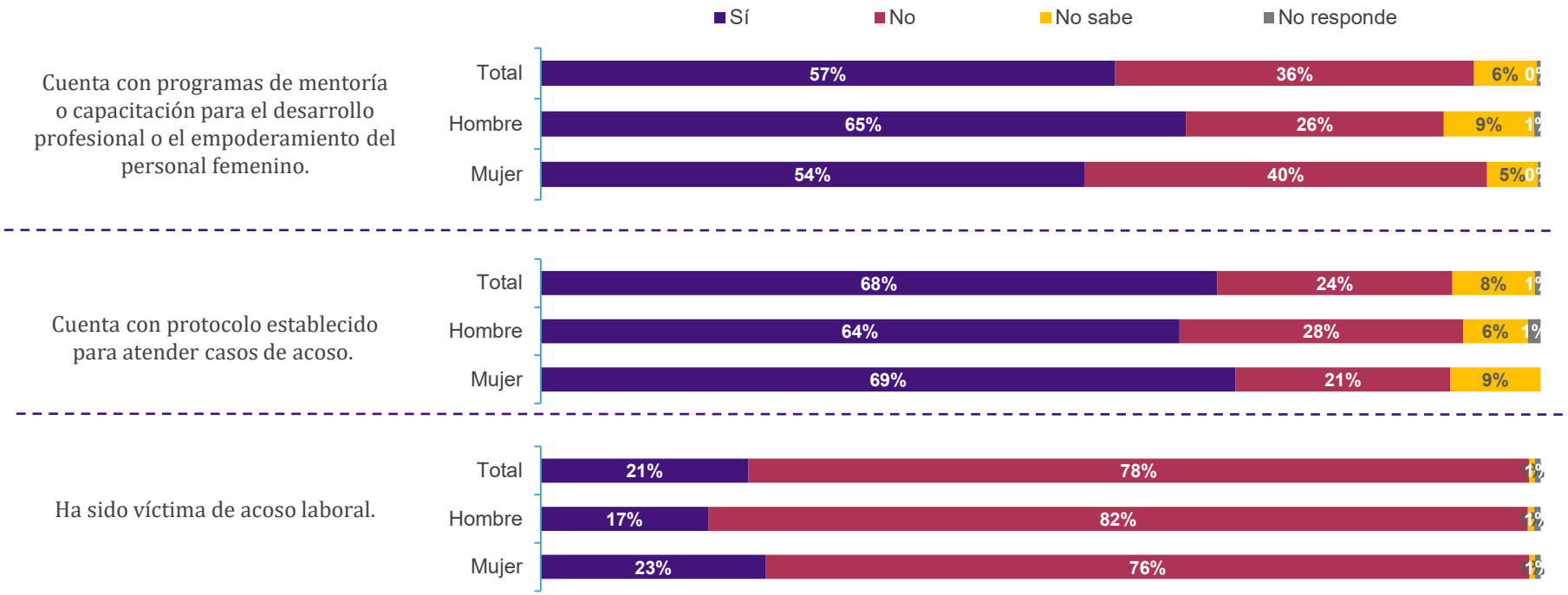
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(2) Pensando en la empresa con la que Usted labora …



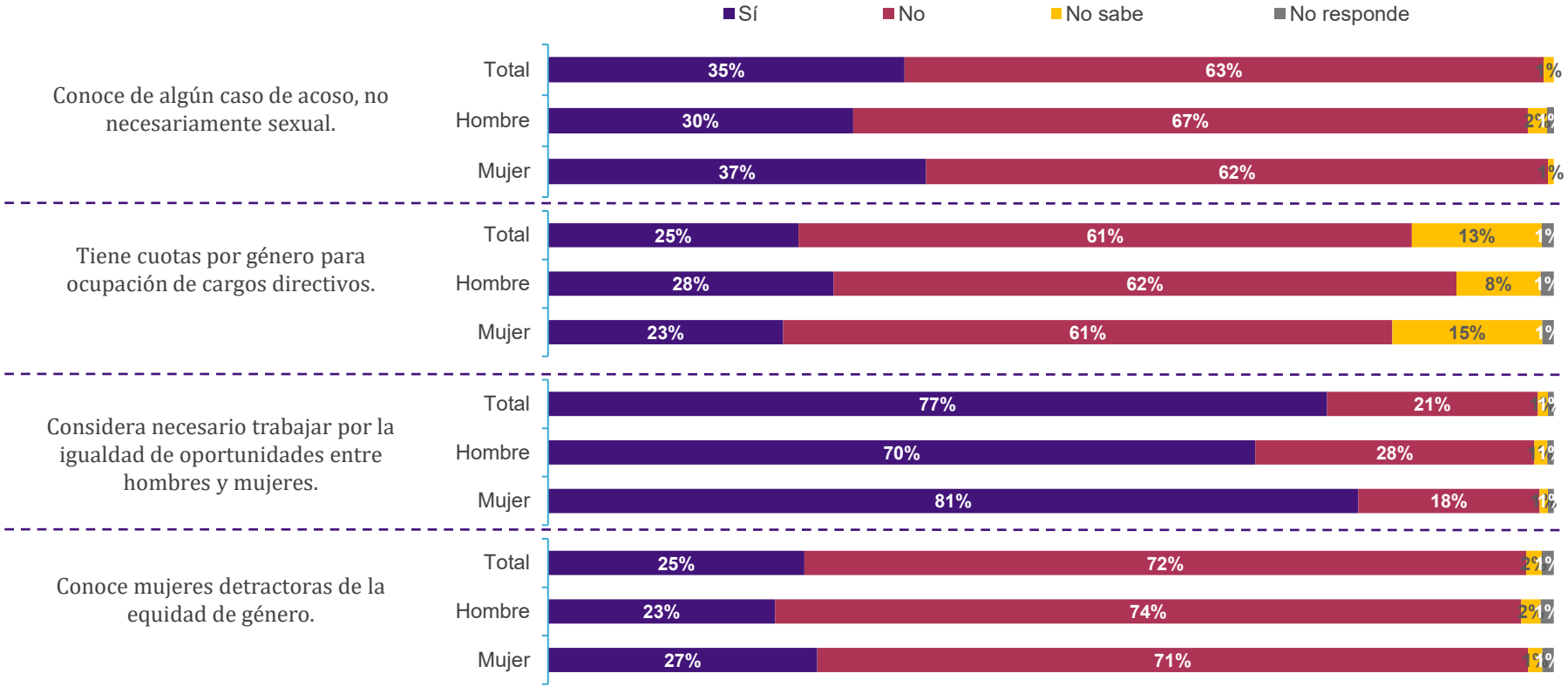
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(3) Pensando en la empresa con la que Usted labora …



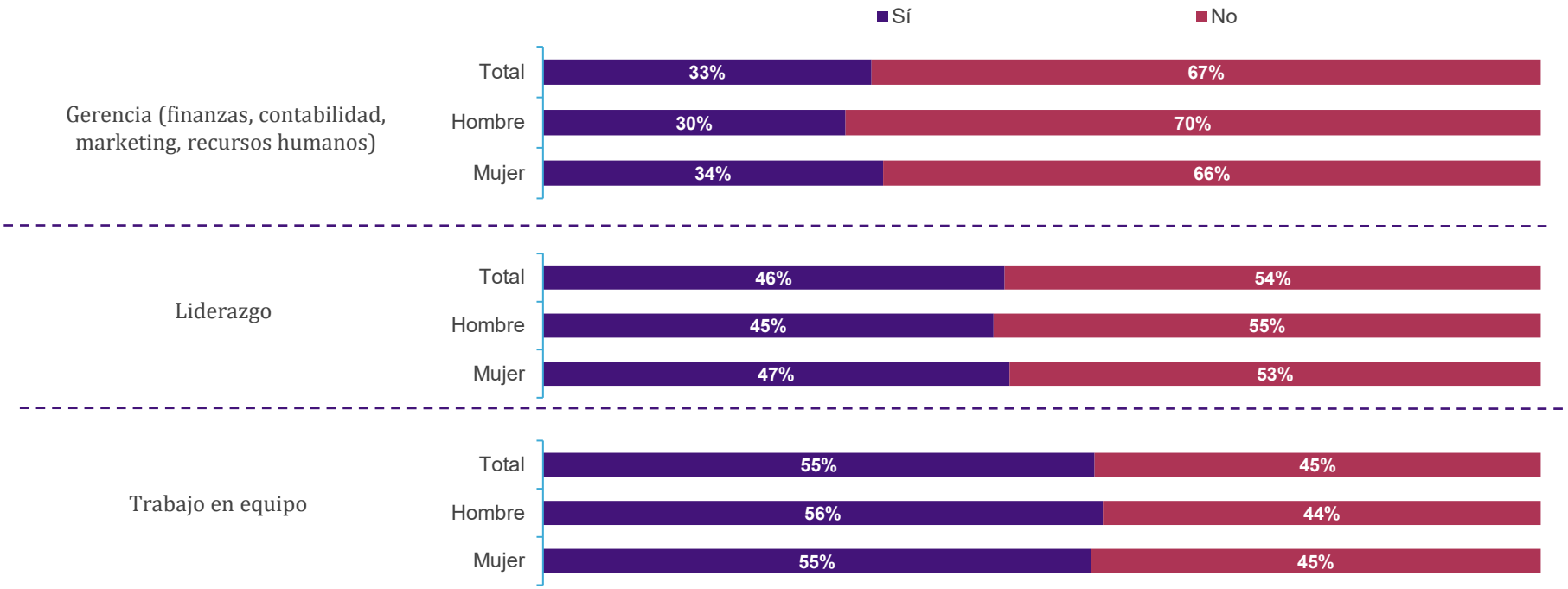
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(4) Pensando en la empresa con la que Usted labora …



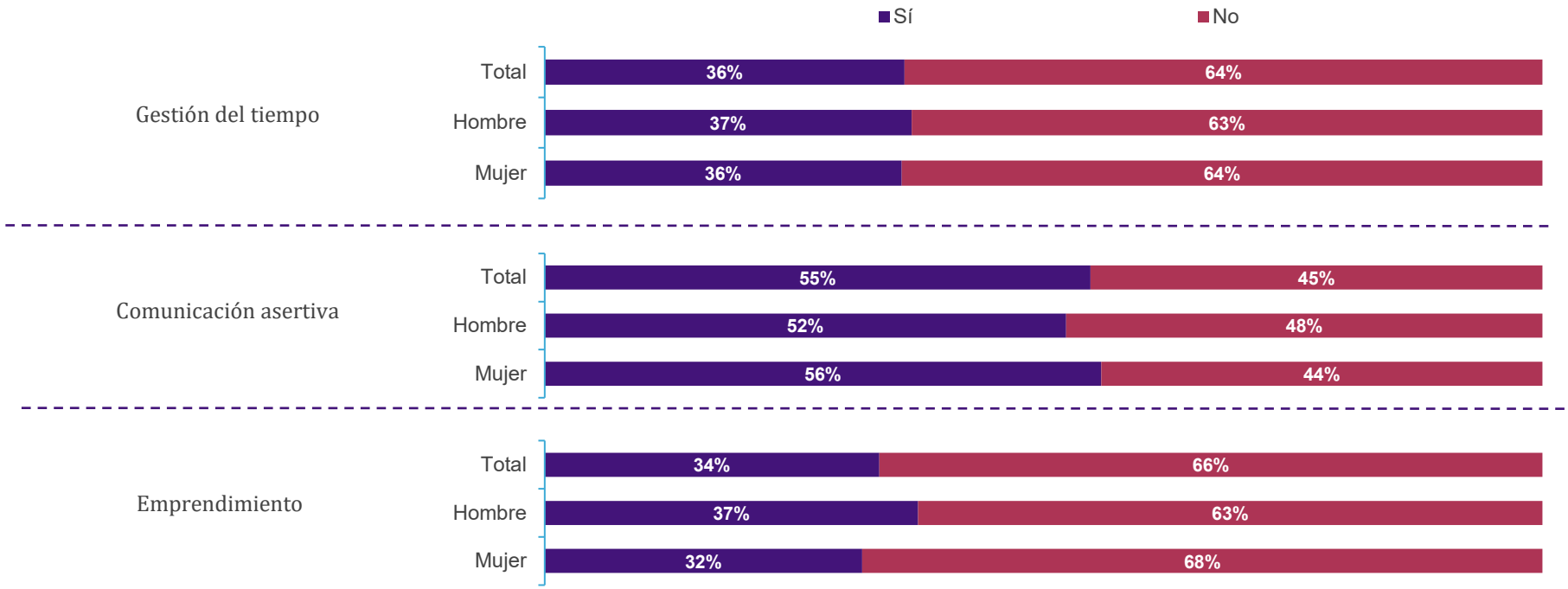
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(1) ¿En qué tipo de programa o capacitación participó en los últimos dos años? …



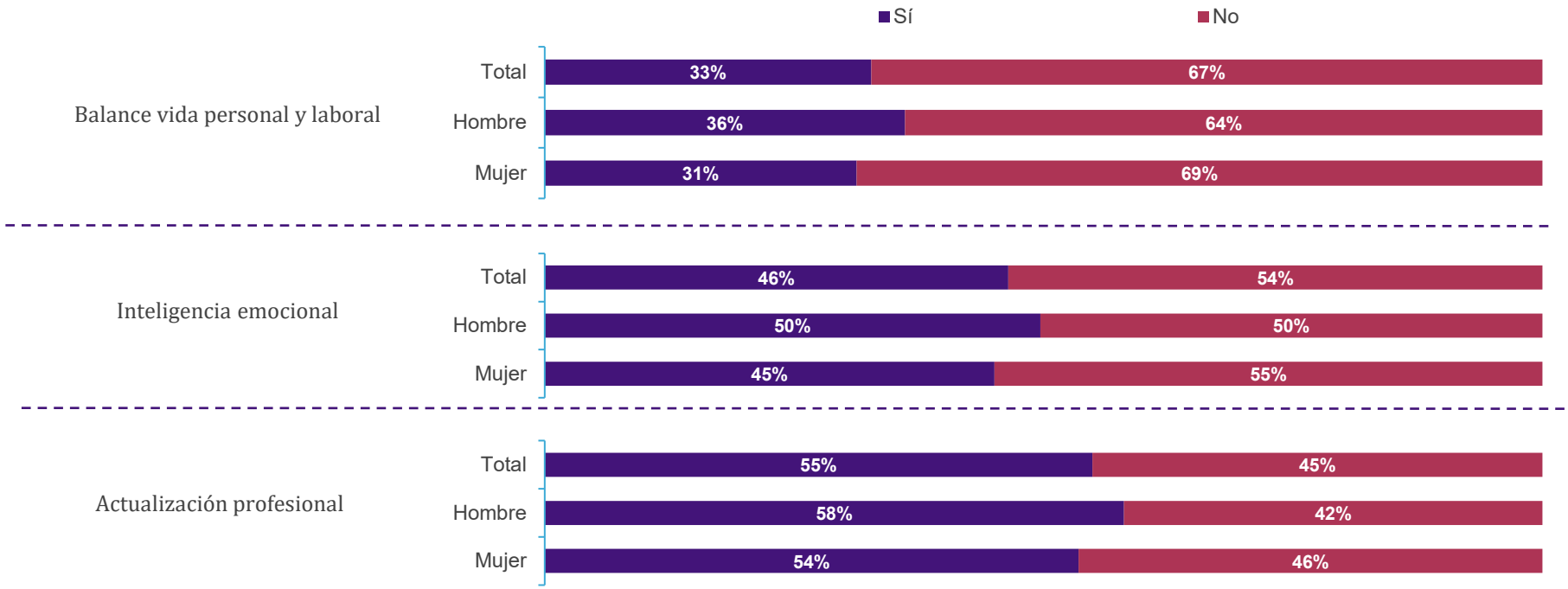
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(2) ¿En qué tipo de programa o capacitación participó en los últimos dos años? …



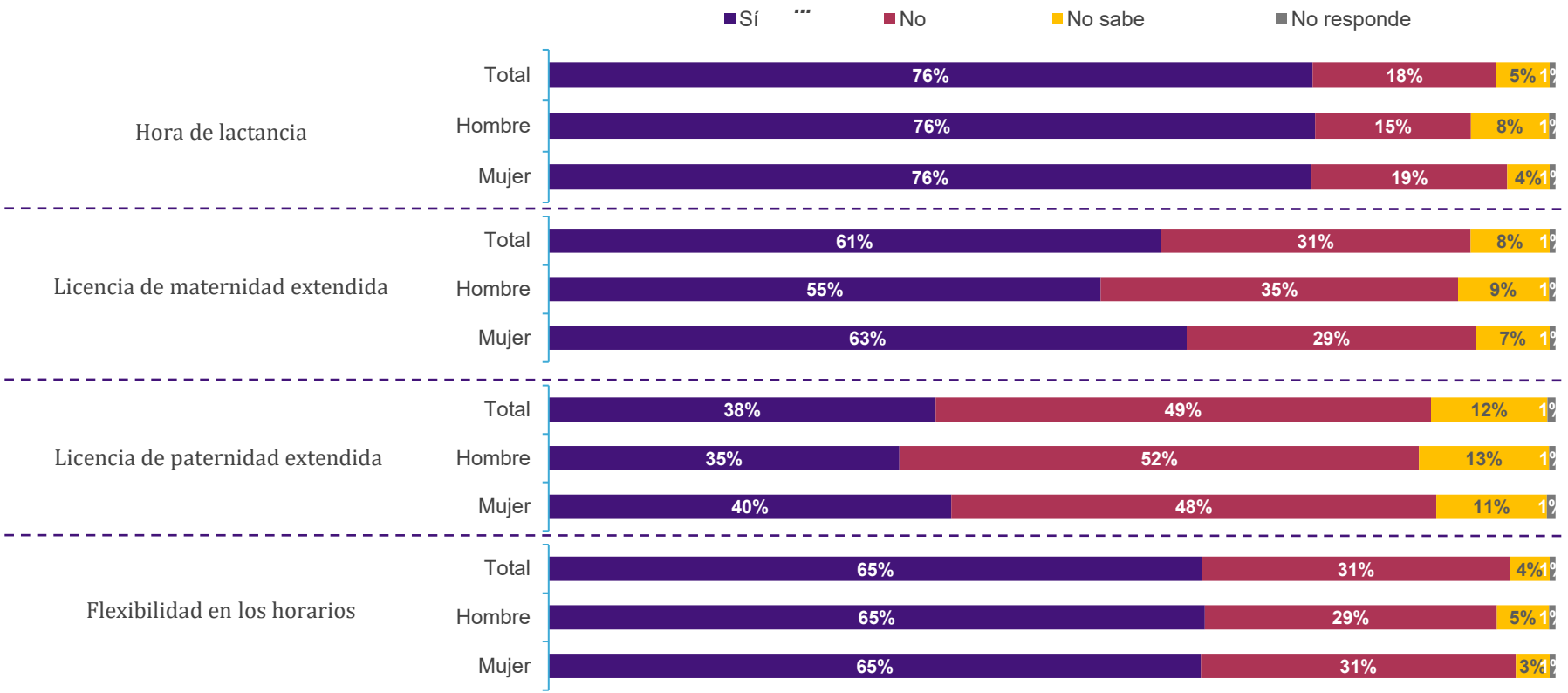
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(3) ¿En qué tipo de programa o capacitación participó en los últimos dos años? …



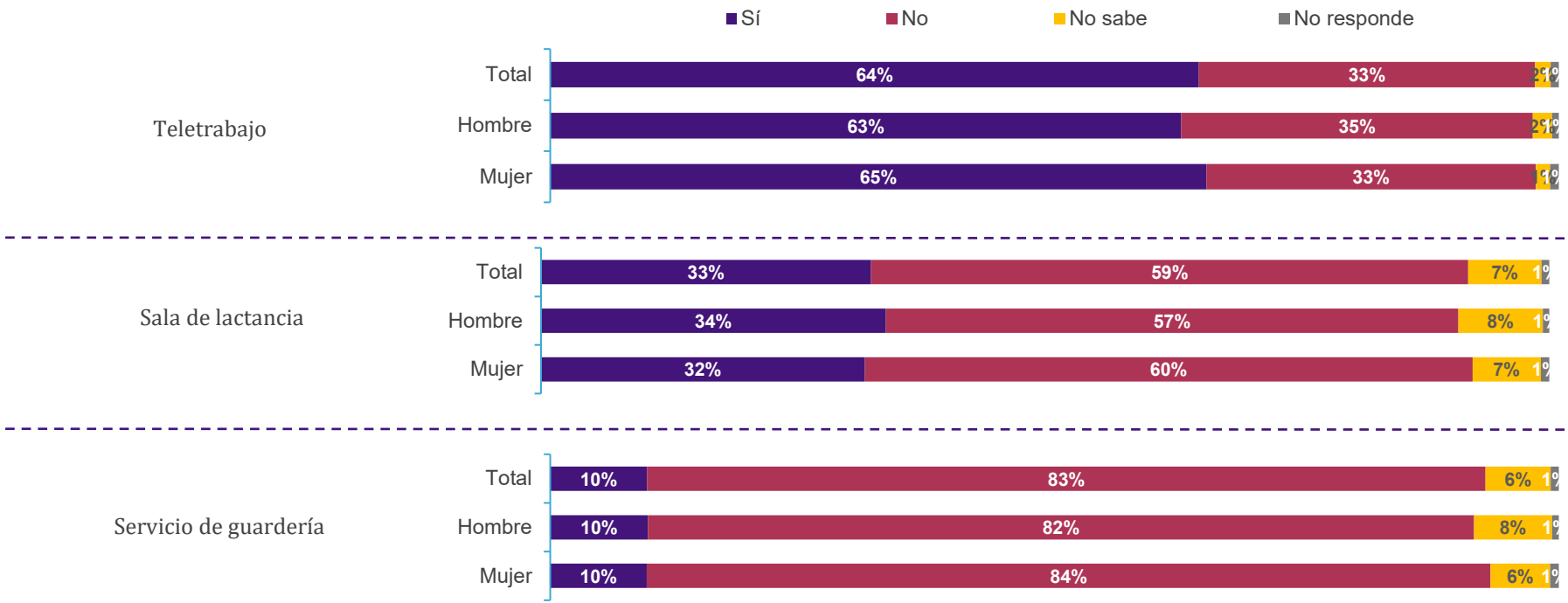
Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(1) De las siguientes prácticas que buscan favorecer la maternidad y paternidad, ¿cuáles tienen implementadas en la Empresa o Entidad?



Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

(2) De las siguientes prácticas que buscan favorecer la maternidad y paternidad, ¿cuáles tienen implementadas en la Empresa o Entidad? ...



Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

- Tanto los hombres como las mujeres consideran que en el entorno laboral existe un trato respetuoso y justo sin importar el género, una asignación de responsabilidades y remuneración equitativa.

- El 81% de las mujeres considera necesario trabajar por la igualdad de oportunidades, esta calificación baja a un 70% en los hombres.

- Solo un 25% de las empresas o entidades cuenta con cuotas por género para la ocupación de cargos directivos.

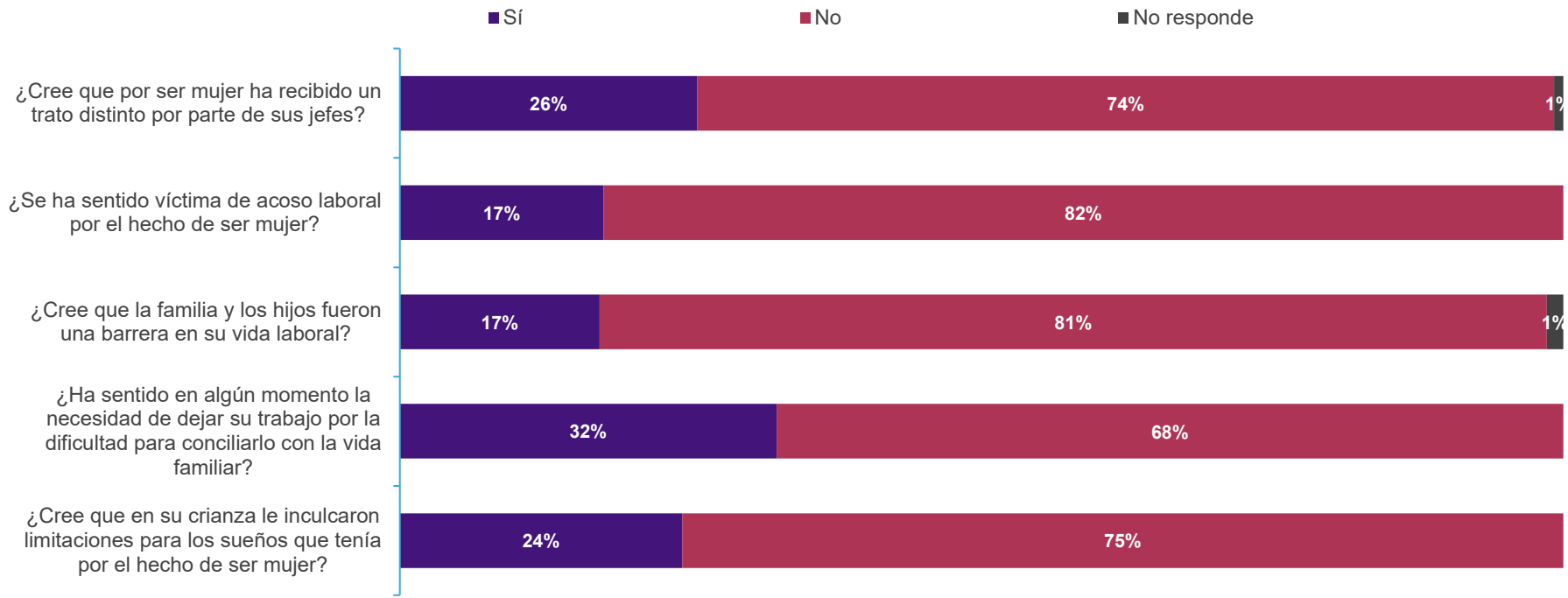
- Un 35% de los encuestados conoce un caso de acoso laboral y un 21% ha sido víctima.

- La capacitación o programas realizados en los últimos dos años han estado enfocados en el trabajo en equipo, comunicación asertiva y actualización profesional.

- Algunas prácticas a fortalecer en las empresas y entidades con relación a la maternidad y paternidad son: el servicio de guardería, la sala de lactancia y la licencia de paternidad extendida.

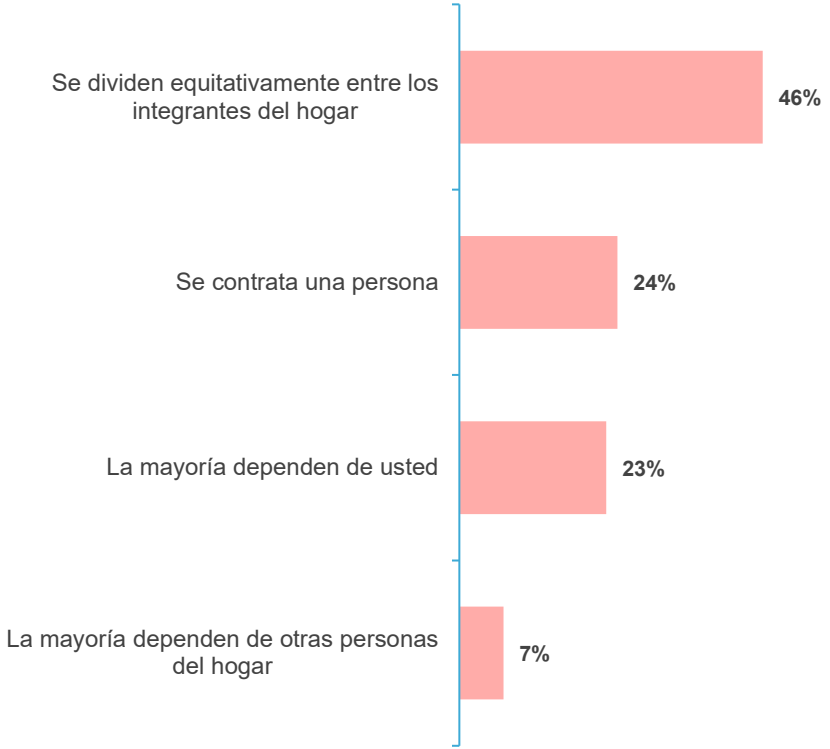
MUJERES

Usted ...

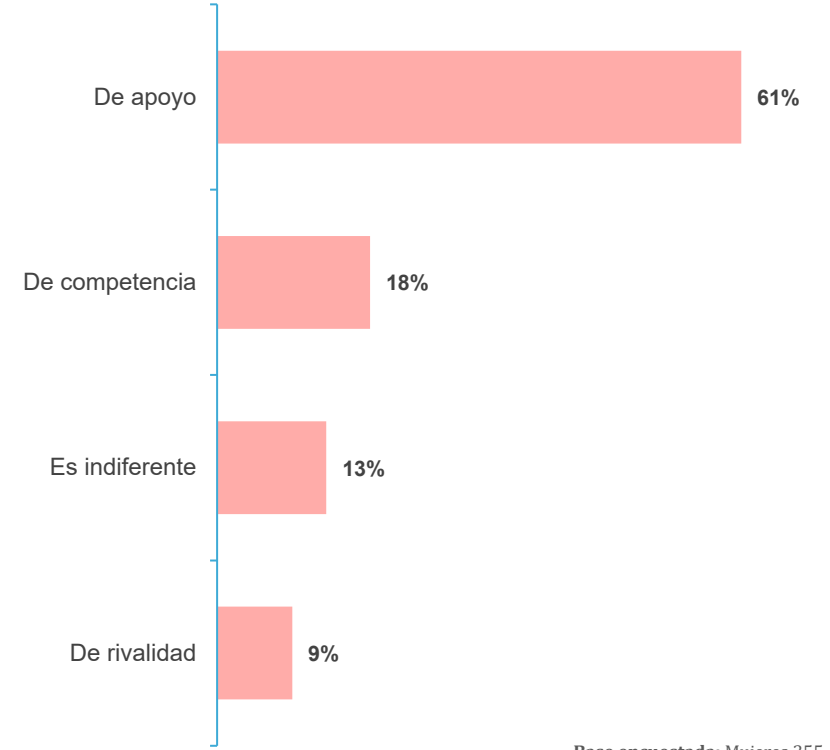


Base encuestada: Mujeres 355

¿Cómo se distribuyen las tareas en el hogar?

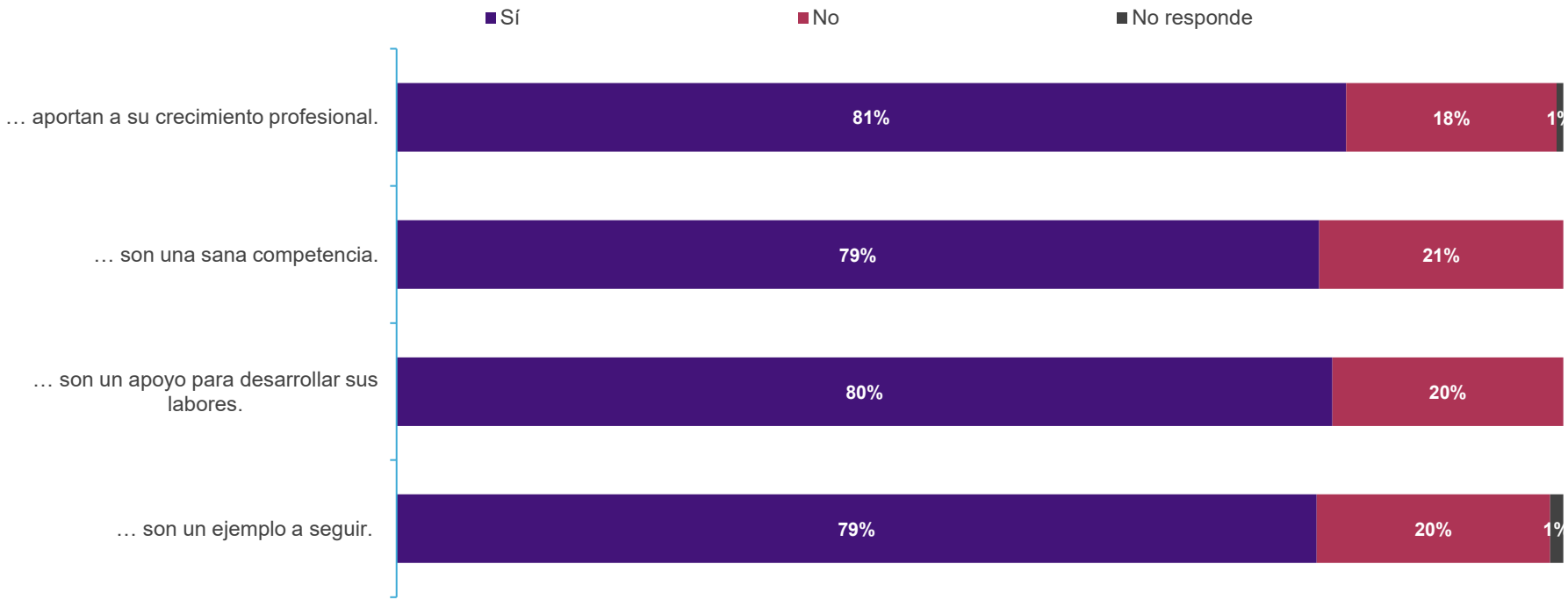


¿Cómo calificaría su relación con otras mujeres en el ámbito laboral?



Base encuestada: Mujeres 355

Pensado en las mujeres de su ámbito laboral usted cree que la mayoría…

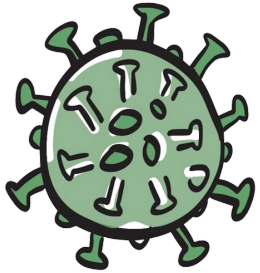


Base encuestada: Mujeres 355

- El 32% de las mujeres encuestadas han sentido la necesidad de dejar el trabajo por la dificultad de alternarlo con la vida familiar, este porcentaje aumenta a un 40% en las mujeres que tienen hijos.

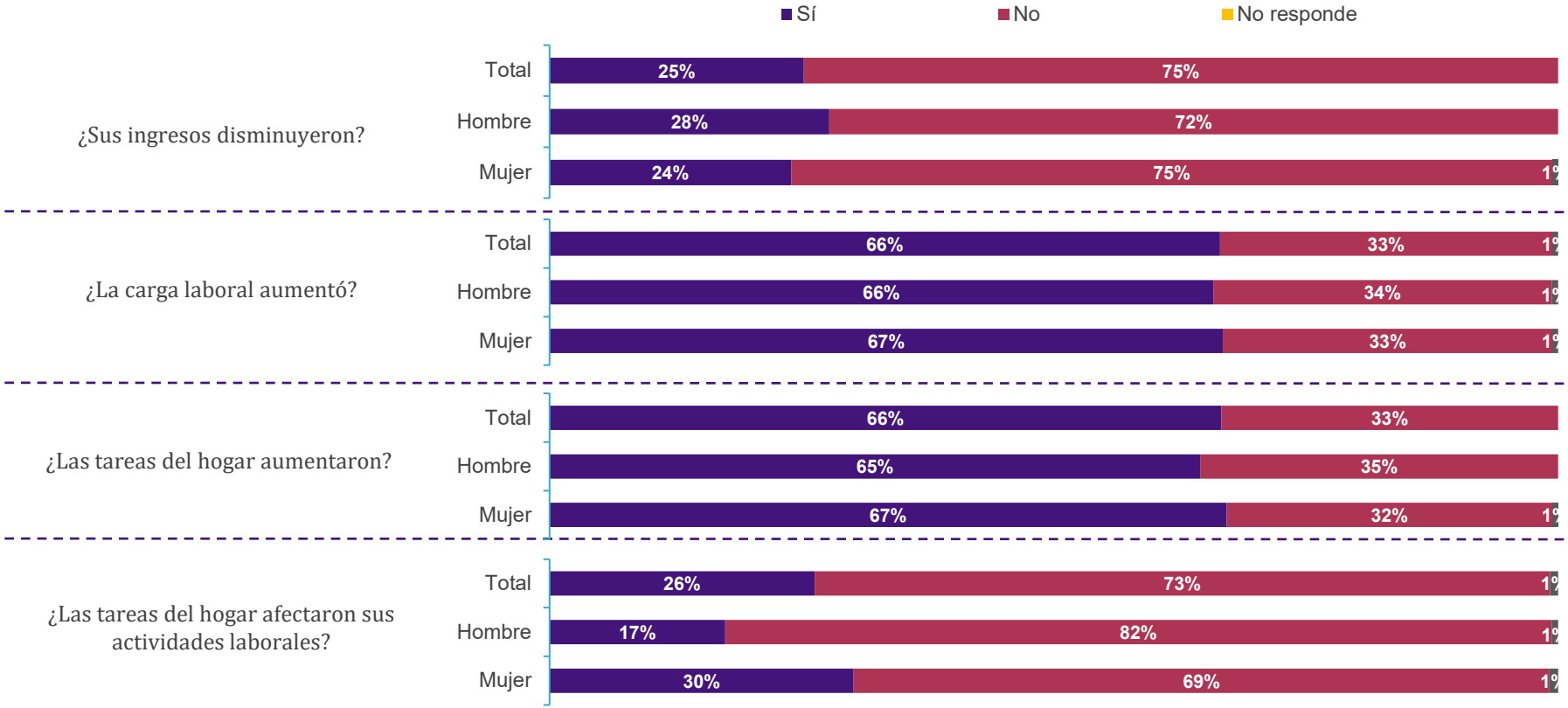
- El 25% de las mujeres deben realizar la mayoría de las actividades correspondientes al hogar.

- Un 18% de las mujeres considera que relación con otras mujeres en el ámbito laboral significa competencia y un 9% rivalidad. No obstante, un 79% considera que es una sana competencia.



COVID-19

Durante la pandemia

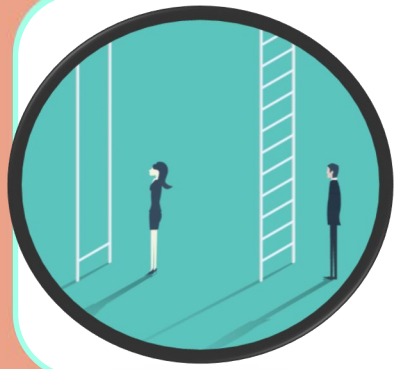


Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

Conclusiones preliminares

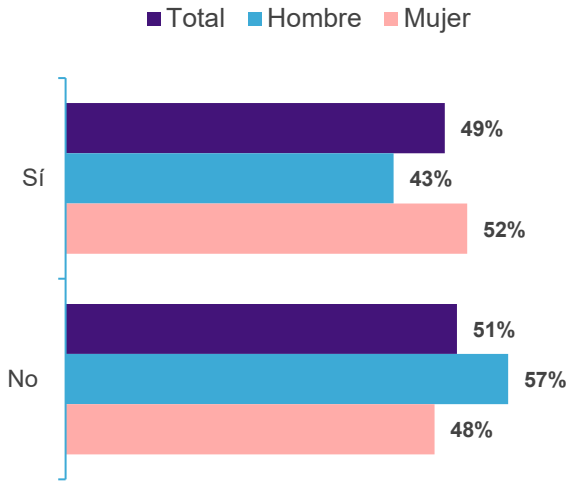
1. Para el 66% de los encuestados aumentó la carga laboral y tareas del hogar durante la pandemia. Al evaluar los resultados por género, se observa que el nivel de afectación es el doble en las mujeres que en los hombres, 30% respecto al 17% respectivamente.

2. El 25% de las personas consideran que los ingresos disminuyeron, al evaluar los resultados por género no hay diferencias estadísticamente significativas.

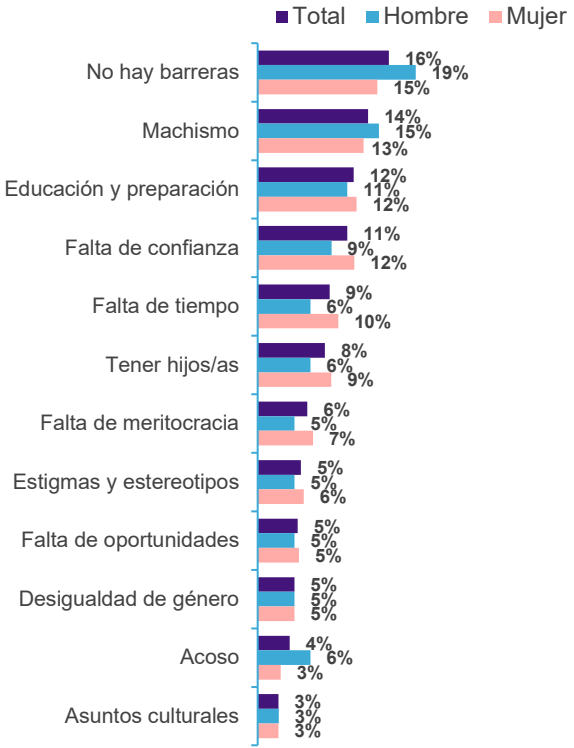


BARRERAS DEL SECTOR

¿Cree que existe el techo de cristal? "Barreras o limitación que la mujer tiene para un ascenso laboral"

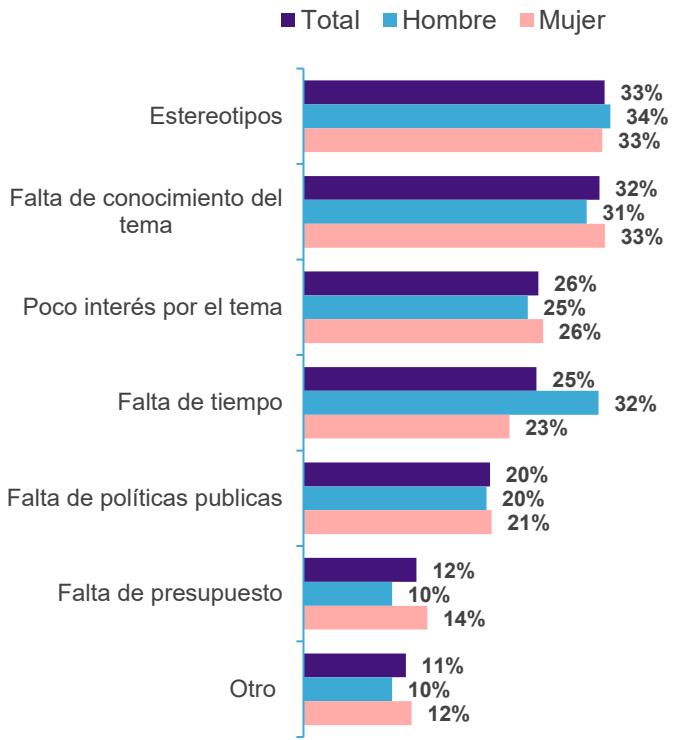


¿Cuáles cree usted, son las principales barreras que afrontan las mujeres para acceder a altos cargos?

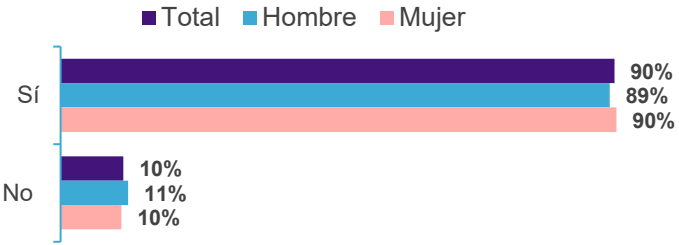


Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

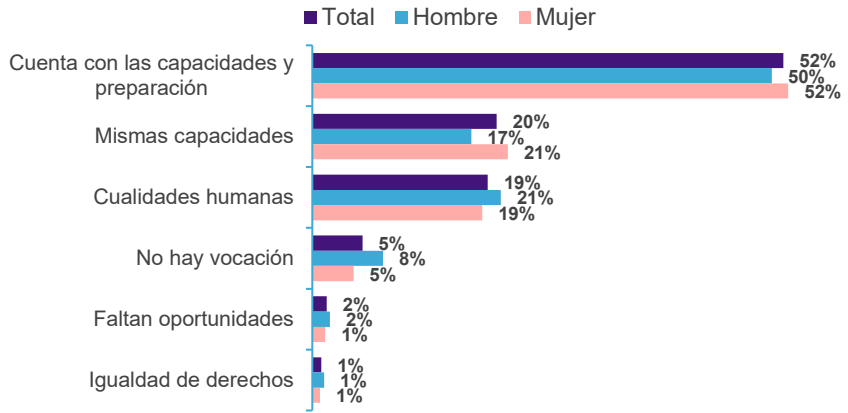
¿Cuáles son las barreras que afrontan los directivos al momento de promover la equidad de género?



¿Cree que todas las mujeres pueden ocupar una posición de liderazgo?

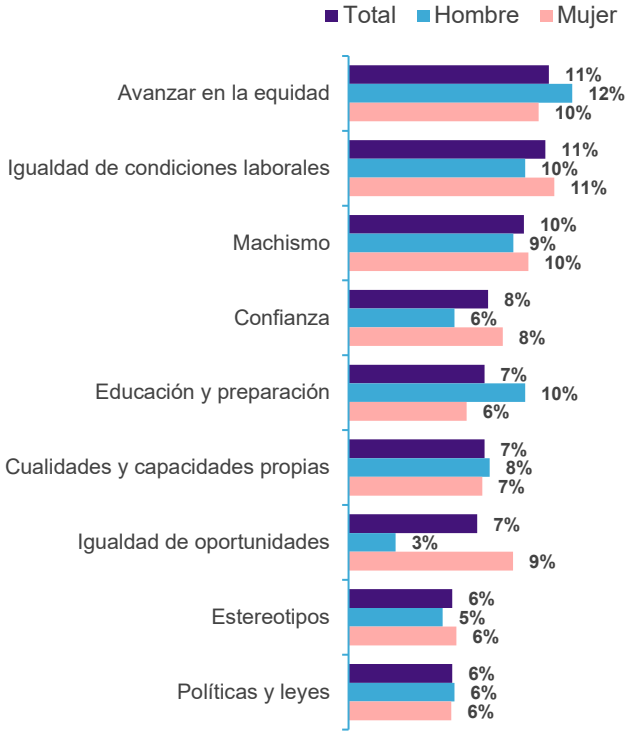


¿Por qué de su respuesta anterior?

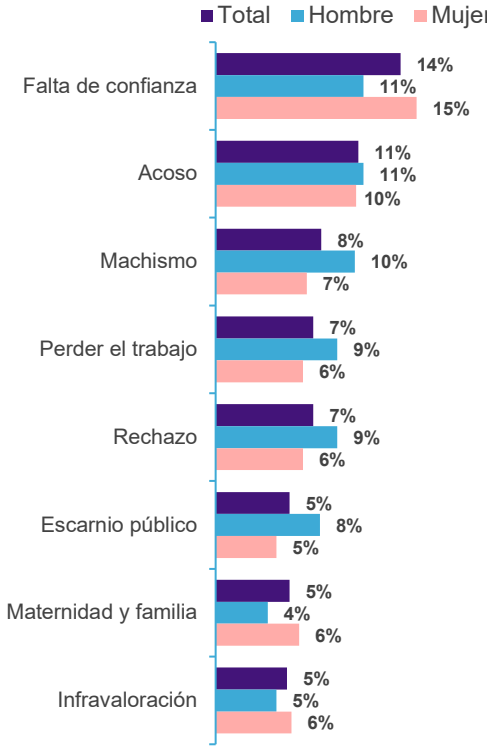


Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

¿Cuáles son los principales temas que se deberían trabajar para lograr la equidad de género del personal que labora en el sector de la salud en Colombia?



¿Cuáles son los miedos o barreras que tienen las mujeres frente la equidad de género?



Base encuestada: Total 510, Hombres 155, Mujeres 355

Conclusiones preliminares

1. Un 49% de los encuestados considera que existe el techo de cristal, entre las principales barreas para que las mujeres logren a un alto cargo laboral, están el machismo (14%), la educación y la preparación (12%) y la falta de confianza (11%).

2. Las principales barreras para promover la equidad de género por parte de los directivos son los estereotipos (33%) y la falta de conocimiento del tema (32%).

3. El 90% de los encuestados consideran que todas las mujeres pueden ocupar una posición de liderazgo, principalmente por sus capacidades y la preparación. Sin embargo la disparidad entre los cargos (particularmente doctores) sigue estando presente como evidencia de los retos que tienen que empezar a ser superados en el sector salud.

4. Entre los temas a trabajar en el sector salud esta avanzar en la equidad e igualdad de condiciones laborales y disminuir el machismo.

5. Es importante trabajar en mejorar la confianza de las mujeres y prevenir el acoso para lograr la equidad de género.

FASE CUALITATIVA

Evolución de la equidad de género en Colombia en los últimos 10 años

- ✓ Las mujeres progresivamente se han ido abriendo paso en profesiones donde antes predominaban los hombres, el avance en el tema educativo permite contribuir en las metas para lograr la equidad laboral en el sector.

- ✓ El avance es las normatividades, leyes y políticas se ve reflejado en leyes de cuota de género, políticas gubernamentales y también empresariales del sector privado.

- ✓ Avances tanto en el sector público, como en el sector privado, de la presencia femenina en cargos directivos y de toma de decisiones, resaltando la industria farmacéutica multinacional.

- ✓ Se identificaron dos retos, primero los aspectos culturales del país, que trunca muchas veces la incursión de mujeres en ciertos espacios, y generan una sociedad machista. Segundo sectores donde los hombres son mayoría, como el sector de hidrocarburos, los temas tecnológicos y el sector financiero.

- ✓ Se reconoce un avance, no obstante se identifica un sistema de conductas que hace que el avance en equidad de género no avance como se esperaría.

"Colombia yo creo que ha venido evolucionando, no a la velocidad que debería pero yo creo que ha venido evolucionando."

"Creo que las leyes y como que el propósito gubernamental es bueno pero yo creo que culturalmente todavía estamos muy atrás"

"El tema educativo es trazador para poder tener elementos de igualdad, ni siquiera de equidad, sino de igualdad"

Situaciones de desigualdad en las mujeres a nivel laboral

- ✓ Es notorio que la brecha salarial y las diferencias en cuanto a carga laboral son una realidad, sobre todo cuando las mujeres son, en su mayoría, las que realizan el trabajo de cuidado no remunerado en casa, situación que se agudizó con la pandemia

- ✓ En cuanto a la estructura organizacional se denota que existe un techo de cristal para las mujeres, que les permite escalar hacia ciertas posiciones pero hacia ciertas otras no, como los cargos directivos.

- ✓ Los roles femeninos en el sector salud están muy marcados y tienden hacia la parte asistencial, y que los cargos directivos a nivel hospitalario presentan una tendencia masculina; esto se debe también a los estereotipos de género que existen.

- ✓ Las mujeres ven un desafío claro para superar las brechas laborales, el acceder cada día más a cargos en donde sus decisiones sean tenida en cuenta y que estas si tengan un impacto real.

"En las empresas tiene como más peso lo que mandan los hombres que los que mandan las mujeres en el sector salud."

"No solo están enfrentando la pandemia, sino que además tienen esa otra carga que hace que su vida se convierta al final de una vida con básicamente ningún tiempo libre para vivir y con lo que algunas autoras llaman pobreza de tiempo.""

"Si uno mira el número de participación de mujeres que gerencias hospitales es muy poco, y en el tema de EPS, menor."

Cambios en participación femenina

- ✓ En cuanto a participación de mujeres en distintas áreas del sector salud parte de la premisa y realidad que las mujeres se han abierto campo en lo educativo, lo cual les ha permitido adquirir nuevas competencias y pasar a postularse a los cargos con plenas capacidades.

- ✓ Es de resaltar que la industria farmacéutica multinacional implementa prácticas para promover la inclusión de mujeres e incluso priman mujeres en los cargos directivos.

- ✓ En cuanto a las áreas en donde aún se presenta rezago, se mencionó que aún en las EPS hay poca mujeres dirigiendo, al igual que en los cargos directivos de los hospitales.

- ✓ Una potencial explicación del por qué se presentan rezagos en ciertas áreas aún, son los dilemas a los cuales se enfrentan las mujeres a la hora de plantarse su proyecto de vida, teniendo en cuenta que el hecho de conformar una familia puede ser una limitante de tiempo.

"La presencia de mujeres en cargos directivos me parece importante, otra cosa es la presencia de más mujeres, digamos en ciencia, que también es súper evidente, las médicas, las mujeres también están mucho en este campo, y yo creo que el nivel de conciencia, que ya está cambiando equidad."

""Al momento de elegir las especializaciones las mujeres muchas veces se ven compelidas a elegir especializaciones que les permitan conciliar mejor todas esas obligaciones y cargas del ámbito doméstico con el mundo profesional haciendo con que las mujeres en menor cantidad que los hombres se animen a irse por las profesiones y especialidades"

Áreas que han mejorado

- ✓ Especialidades como patologías, pediatría, ginecobstetricia, estética, cirugía, dermatología, oncología
- ✓ Áreas como innovación, políticas públicas y salud pública.
- ✓ La industria farmacéutica multinacional, en donde se argumenta que se implementa prácticas para promover la inclusión de mujeres e incluso priman mujeres en los cargos directivos.

"En cuanto a los empleos en general en salud también se ha ido disminuyendo esa brecha."

Áreas que han empeorado

- ✓ En las EPS hay poca mujeres dirigiendo, al igual que en los cargos directivos de los hospitales.
- ✓ En la especialidad de Neurocirugía prima la presencia masculina aún.
- ✓ Una potencial explicación del por qué se presentan rezagos en ciertas áreas aún, son los dilemas a los cuales se enfrentan las mujeres a la hora de plantarse su proyecto de vida, teniendo en cuenta que el hecho de conformar una familia puede ser una limitante de tiempo.

"El sector sigue siendo en su gran mayoría, en funciones concentrado al rol masculino en el desempeño de muchos cargos de alta decisión."

Prácticas implementadas para tener las mismas oportunidades

- ✓ Sólo algunas empresas o entidades tienen una política definida.

- ✓ Se evidencian diferentes prácticas
  - Mismas funciones
  - Igualdad de salarios en los cargos,
  - Cuotas de género en los procesos de participación,
  - Acompañar a las mujeres en su proceso de curva de vida,
  - Buscar equilibrar el género acorde con la necesidad laboral.

- ✓ La participación de las mujeres ha incrementado pero no se corresponden en los puestos de toma de decisiones.

- ✓ Se evidencian algunos estereotipos donde aquellas profesiones que son más matemáticas o de ingeniería, hay más hombres, y en aquellas que son más sociales hay más mujeres.

- ✓ Las oportunidades están dadas sobre las competencias o las capacidades del individuo.

"Los parámetros de definición de oportunidades están dados no sobre el género sino sobre las competencias o las capacidades del individuo"

"Prima es tu academia y tú desarrollo como persona más que precisamente esta estigmatización de ser hombre o mujer, o tener una orientación sexual diferente"

"Vemos muchas mujeres... pero no necesariamente esa cantidad de mujeres se corresponden en los puestos, digamos de toma de decisiones"

Experiencia con los temas de equidad de género

- ✓ La brecha de género se ha disminuido, varias mujeres que ocupan actualmente cargos directivos por tener competencias, talento y liderazgo.
- ✓ La mujer debe acabar los miedos, tener mayor confianza y seguridad para demostrar que es posible acabar por la brecha de género.
- ✓ Siguen existiendo diferencias en salarios, flexibilidad laboral y la posibilidad que la mujer ocupe cargos directivos.
- ✓ Específicamente en el sector salud la mujer presenta dificultad para equilibrar su vida familiar y personal. El hecho de la maternidad genera miedo al pensar que pueda afectar su vida laboral.
- ✓ Las multinacionales tienen mejores prácticas en cuanto inclusión e igualdad.

"Ha habido una ligera transformación en la manera como a las mujeres se nos percibe en los espacios de poder."

"Les da mucho miedo exponerse, creen que no son capaces y creen que no tienen las competencias suficientes y esa inseguridad personal hace que no quieran ascender."

"Cada vez más se busca la equidad, pero no solo por el simple hecho de ser mujer, sino por el hecho de que tenemos muchas competencias, talento y liderazgo"

Reflexiones del manejo de la equidad de género

- ✓ Existen varias empresas que hoy trabajan por la equidad de género, aunque algunas solo lo hacen por obligación o tener una buena imagen.
- ✓ Este es un tema que ha venido ganando mucho espacio a nivel nacional e internacional, el cual debe mejorar en el sector privado.
- ✓ Se requiere es un cambio de mentalidad, un cambio de cultura, donde la equidad de género no este solo al interior de la empresa, es eliminar los diferentes estereotipos de género que existen y lograr empoderar a la mujer.
- ✓ Lo principal es el auto convencimiento, en el cual la mujer debe creer en sus habilidad, posibilidades y capacidades.

"La igualdad de género se ha convertido en una preocupación, en una meta, y en una aspiración."

"Este es un país machista, ... entonces creo que en general estamos en una cultura así."

"Es porque ellas no han querido, dicen eso es mucha presión, eso es mucha exposición y yo no quiero"

"La responsabilidad de equidad de género es una responsabilidad de cambiar el mundo, entonces deja de ser interna y se vuelve externa."

Temas que se deben seguir trabajando

- ✓ La formación desde la niñez hasta la parte profesional, que permita una mujer segura y confiada de sus habilidades, que permitan una sana competencia.
- ✓ Lograr romper esquemas mentales de nuestra cultura.
- ✓ Generar una cultura organización que permita una equidad de género, no solo enfocada en la mujer sino en un equilibrio real que permita asegurar la calidad de vida a nivel laboral.
- ✓ Seguir fortaleciendo la meritocracia y el desempeño como criterios funcionales para el ascenso y el progreso en el desempeño de las ocupaciones.
- ✓ Debe existir una política real, no una política para mostrar, que permita esa equidad de género, de crecimiento profesional para ambos géneros de manera equitativa, con reglas claras y con principios claros.

"Muchas todavía tienen temores, todavía se sienten menos, es cambiar un poco esa mentalidad."

"Lograr formar un mujer segura, una mujer confiada en sus capacidades."

"Controlar todo el tema de acoso sexual y laboral, las mujeres estamos en un alto riesgo de estar acosadas. "

"Dar oportunidades para que puedan avanzar en la formación académica. "

"La educación es un pilar importante."

Lo que está haciendo el Gobierno

- ✓ La mayoría reconoce que existen diferentes programas para la mujer, pero no identifican proyectos o políticas enfocadas al sector salud.
- ✓ Se desataca la labor realizada por la vicepresidenta, quien ha lanzado unas iniciativas para fortalecer el rol de la mujer y lograr mayor participación de la mujer en cargos directivos del sector salud. Y la del presidente que ha buscado tener equidad de género en su gabinete.
- ✓ Sobresale labor que realiza le ministerio del trabajo, la secretaria de educación y de la mujer con diferentes programas que tienen como objetivo la equidad de género.

"Secretaría de la Mujer ofrece una asesoría integral a las mujeres que se ven envueltas en violencia intrafamiliar."

"La vicepresidenta ha hecho un muy buen papel y está tratando de que la mujer también tenga esa representación."

"La secretaría de salud con un programa que busca que las mujeres tengan una atención diferenciada. "

"Equipares, que lo trabaja el Ministerio de Trabajo."

Lo que el Gobierno debería hacer

- ✓ Brindar las mismas posibilidades para acceder a la educación, a cargos directivos, así como lograr una distribución de cargas horarias y de remuneración equitativa.
- ✓ Que el sistema de educación en el área de salud permita tener las mismas oportunidades al ingresar a sus especializaciones.
- ✓ Resaltar y mostrar el trabajo que hacen determinadas mujeres en grandes posiciones y fomentar la autovaloración.
- ✓ La equidad de género tiene que ser un tema a nivel departamental y nivel municipal, es importante trabajar con la mujer que vive en zona rural.
- ✓ Algunos consideran importante tener un porcentaje de cuotas de participación de las mujeres, dentro de los sectores, empresas y cargos.

"Apoyo educativo de las becas y subsidios equitativos, para tener mujeres preparadas que lleguen al sector a generar equidad de género."

"Hay una mayor participación de mujeres, creo que las mujeres que estudian medicina son más, pero cuando uno mira el número de especialistas mujeres, no es tanto, eso también para reflexionar."

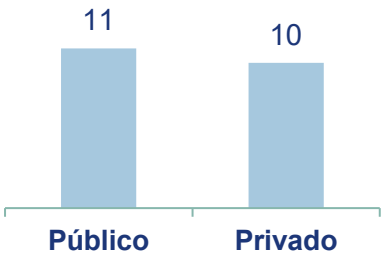
El sector público y la equidad de género

- ✓ No todos tienen conocimiento del sector público.
- ✓ Consideran que han tenido un gran avance, cuentan con unas políticas públicas en temas de equidad de género y tienen una ley de cuotas, aunque no se cumple en la totalidad. Adicional el gobierno puede establecer un mecanismo de regulación y auditoria.
- ✓ Algunos consideran que el sector publico hay mayor dificultad por que existe la carrera administrativa, cargos por política o alguna conexión que se tenga con el cabeza de sector.

"El sector público tiene un poquito más de regulación y de normas para que las oportunidades sean iguales."

"El sector público ha venido incrementando su participación de mujeres y en los asuntos de gobierno."

¿Que sector se posiciona mejor en este ámbito?



El sector privado y la equidad de género

- ✓ Se ha trabajando en tener una buena gestión del talento humano, en el liderazgo y la equidad laboral.
- ✓ Hay mayor transparencia en la contratación, selección y oportunidades de cremento laboral
- ✓ La evolución es mayor en unos sectores y empresas, se resalta las buenas prácticas de las multinacionales.
- ✓ Buscan solo satisfacer las necesidades de la empresa o dueños, sin pensar en la equidad de género.

"El sector privado tiene menos énfasis en la equidad de género, porque se basa más en las necesidades de la empresa y en lo que quieren los dueños, que en la equidad de género."

"Hacer carrera al interior de las compañías es mucho más visible, se ve un poco más transparente."

"La equidad de género en el sector salud en la industria farmacéutica multinacional está avanzando."

Requisitos para que la equidad de género sea un tema de interés de la agenda pública

- ✓ La mayoría considera que ya es un tema de interés de la agenda pública.
- ✓ Falta poner un poco más de recursos e interés, se requiere más unión de los líderes y apoyo de el sector privado.
- ✓ Se requiere un cambio social, un cambio cultural, que permitan romper esos paradigmas machistas.
- ✓ Es muy importante demostrar con hechos, tener datos reales con cifras que argumenten la violencia de género, que permitan análisis del sector de la salud específico por subsectores e investigaciones que evidencien los resultados de contar con una equidad de género en el sector.
- ✓ Para ser parte de la agenda pública es necesario realizar una sensibilización en los diferentes actores o grupos de interés, educar sobre la equidad de género y desarrollar una estrategia comunicación permanente.

"Es necesario un observatorio que haga seguimiento a todo el personal de salud cuando haya datos más reales se puntualiza uno por uno... mi recomendación, un observatorio real."

"Es un tema de liderazgo, empatía, de largo plazo, que no solo sea moda."

"Necesitamos un estudio... que demuestre que la inclusión femenina tiene mejores resultados en las finanzas corporativas y en la cultura."

"Se necesita un cambio cultural, se necesita cambiar la cabeza y el corazón de las persona."

"Un cambio social, esto es un tema que comienza desde la familia pero termina en política pública."

CONCLUSIONES

- ✓ En Colombia se evidencia un gran avance frente a la equidad de genero, no obstante, es importante romper esquemas mentales culturales, que permitan mitigar los paradigmas machistas y estereotipos que existen en el sector salud.

- ✓ En el sector salud persiste la una brecha salarial, así como las diferencias en cuanto a carga laboral entre hombres y mujeres. Además en el caso particular de las mujeres existe un techo de cristal que les impide escalar de forma equitativa hacia los cargos directivos o de liderazgo.

- ✓ Es necesario eliminar los estereotipos de género que existen, donde los roles femeninos en el sector salud están muy marcados y tienden hacia la parte asistencial, y que los cargos directivos a nivel hospitalario presentan una tendencia masculina.

- ✓ Es importante fomentar la seguridad y la confianza en las mujeres para que ocupen cargos directivos, dejando a un lado los miedos y crean más en sus habilidades, competencias y liderazgo.

- El impacto principal de la de la coyuntura covid-19 en los encuestados del sector salud fue el aumentó la carga laboral y tareas del hogar, siendo este ultimo predominante en las mujeres y afectando sus actividades laborales.

✓ La mayoría de los participantes considera que la equidad de género ya es un tema de interés de la agenda pública, pero se requiere más unión de los líderes, un cambio de cultura y apoyo de el sector privado. Lo anterior debe estar acompañado transversalmente de quienes participan de la formulación de políticas en educación publica y privada en los diferentes niveles de formación.

✓ Sigue siendo vital contar datos reales y cifras actualizadas que argumenten la violencia y desigualdad de género, para facilitar el análisis del sector salud en conjunto y los subsectores involucrados.

✓ Entre los retos para lograr una equidad de género en el sector salud, esta el brindar las mismas posibilidades para acceder a la educación, a cargos directivos, así como lograr una distribución de cargas horarias y de remuneración equitativa.

Gracias

CIFRAS & CONCEPTOS

INFORMACIÓN INTELIGENTE®

ANEXOS

INSTRUMENTO CUANTITATIVO

INSTRUMENTO CUANTITATIVO
113-20 ESTUDIO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR SALUD V4

Municipio:	Bogotá	Cali	Medellín	Barranquilla

Hora de inicio		Fecha de encuesta	DD	MM	20 AA

Buenos días/tardes/noches, mi nombre es (ENC: MENCIONE SU NOMBRE). Trabajo en un estudio sobre equidad de género en el sector salud para la firma CIFRAS Y CONCEPTOS, empresa nacional dedicada a conocer, a través de encuestas, la opinión de personas como usted acerca de diferentes temas.
Valoramos su tiempo, y la encuesta sólo debería tomar aproximadamente 20 minutos. Si decide participar, sus respuestas serán manejadas con estricta confidencialidad; los resultados serán procesados en forma agregada para todos los encuestados. Nosotros no reportaremos sus respuestas individuales, ni le identificaremos como un participante en la encuesta. Los resultados de la encuesta se usarán sólo para análisis estadístico, de acuerdo a los lineamientos del código de ética de ESOMAR por los cuales nos regimos. Si desea confirmar la veracidad de este estudio, puede comunicarse al teléfono 7477196 en Bogotá.

DATOS DEL ENCUESTADOR – SUPERVISIÓN DIRECTA DEL (5% DE VALIDACION)

Encuestador:		C.C.:	
Supervisor:		C.C.:	

Se realizó supervisión directa:	SI		NO				
Observaciones de la supervisión:	Tipo Error:					Conforme	
	Acción:	Re-entrenar		Reemplazar		Aceptar	

REGISTRO DE LA REVISION (CRITICA) DEL (N/A)

REGISTRO DEL RE-CONTACTO DEL (20% DE VALIDACION)

Responsable Re- contacto:				C.C.:		
Se realizó re-contacto:	SI	NO		Conforme	SI	NO

Convenciones			
Tipo de error encontrado	Código	Acciones a tomar	Código
Rechaza el re-contacto	1	Aceptar encuesta	A
No hay número de contacto	2	Anular encuesta	B
Datos no corresponden/Inventados	3	Completar encuesta	C
Teléfono fuera de servicio	4		
No contesta la llamada	5		
No se encuentra disponible	6		

CARACTERISTICAS GENERALES

1. Tipo de población objetivo al que pertenece el encuestado (Enc. RU, diligenciar según base de datos)

Profesionales del Ministerio de Salud	1		Médicos especialistas	10
Profesionales ADRES	2		Profesionales de las IPS	11
Profesionales IETS	3		Profesionales de las EPS	12
Profesionales Cuenta de alto costo	4		Pacientes	13
Profesionales Secretarías de Salud	5		Profesionales de la industria farmacéutica	14
Enfermera/o hospitales públicos	6		Profesionales en cualquier disciplina de Cruz Verde	15
Enfermera/o hospitales privados	7		Profesionales en cualquier disciplina de Audifarma	16
Médicos residentes	8		Periodistas del sector salud	17
Médicos generales	9		Cuerpo académico (Investigadores, profesores directivos y áreas administrativas)	18

Código: FPL007
Versión 3

2. ¿Usted cuántos años tiene? (Enc. RU)

De 25 a 34 años	1	De 55 a 64 años	4
De 35 a 44 años	2	Mayor de 64 años	5
De 45 a 54 años	3		

3. Sexo (Enc. RU)

Hombre	1	Mujer	2

4. ¿Tiene hijos? (Enc. RU)

Sí	1	No	2

5. ¿Usted es madre cabeza de familia? (Enc. RU Solo para mujeres)

Sí	1	No	2

6. ¿Cuál es su estado civil? (Enc. RU)

Soltero	1	Divorciado / separado	4
Casado	2	Viudo	5
Unión libre	3	No responde	98

7. ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado y aprobado? (Enc. RU)

Técnico o tecnólogo	1	Especialización	3
Universitario (pregrado)	2	Maestría	4
		Doctorado	5

8. ¿El cargo actual que usted desempeña es? (Enc. RU)

Directivos (rango más alto de la organización como presidente)	1	Médicos residentes	7
Gerentes de área	2	Médicos generales	8
Subgerentes	3	Médicos especialistas	9
Coordinadores	4	Jefe enfermera/o	10
Profesionales	5	Enfermera/o	11
Auxiliar o apoyo logístico	6	Otro ¿Cuál?	89

9. ¿Hace cuánto tiempo se desempeña en este cargo? (Enc. RU)

Menos de un año	1	Entre tres años y menos de cuatro años	4
Entre un año y menos de dos años	2	Entre cuatro años y menos de cinco años	5
Entre dos años y menos de tres años	3	Cinco años o más	6

10. ¿Cuántos años de experiencia tiene trabajando en el sector salud? (Enc. RU)

Menos de un año	1	Entre tres años y menos de cuatro años	4
Entre un año y menos de dos años	2	Entre cuatro años y menos de cinco años	5
Entre dos años y menos de tres años	3	Cinco años o más	6

11. ¿Hace cuánto tiempo labora con esta empresa o entidad? (Enc. RU)

Menos de un año	1	Entre tres años y menos de cuatro años	4
Entre un año y menos de dos años	2	Entre cuatro años y menos de cinco años	5
Entre dos años y menos de tres años	3	Cinco años o más	6

12. ¿Siente que ha crecido profesionalmente de acuerdo con sus expectativas? (Enc. RU)

Si	1	No	2

SECTOR SALUD

Pensando en el sector de la Salud ¿Qué tan de acuerdo esta Ud. con las siguientes frases.....? (RU por ítem)	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ns/Nr
13. Las mujeres y los hombres acceden a cargos en igualdad de condiciones.	1	2	3	4	5	99
14. Las posibilidades de ascenso laboral para la mujer son las mismas que tienen los hombres.	1	2	3	4	5	99
15. La remuneración laboral en un mismo cargo es igual para la mujer como para los hombres.	1	2	3	4	5	99
16. Existen políticas públicas para alentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.	1	2	3	4	5	99
17. Al momento de realizar las actividades laborales es mejor tener un jefe mujer.	1	2	3	4	5	99
18. Al momento de realizar las actividades laborales es mejor tener un jefe hombre.	1	2	3	4	5	99
19. Algunos de los roles que se desempeñan en el sector salud deberían ser exclusivos para mujeres.	1	2	3	4	5	99
20. Algunos de los roles que se desempeñan en el sector salud deberían ser exclusivos para hombres.	1	2	3	4	5	99
21. La mujer es más emocional en la toma de decisiones que el hombre.	1	2	3	4	5	99

22. ¿Cuáles son los 3 cargos/ roles del sector salud que ocupan principalmente las mujeres? (Enc. RA)
1
2
3

23. ¿Cuáles son los 3 cargos/ roles del sector salud que ocupan principalmente los hombres? (Enc. RA)
1
2
3

ENTORNO LABORAL

Pensando en la empresa con la que Usted labora ... (RU por ítem)	Sí	No	No sabe	No responde
24. Cuenta con objetivos, metas o una política en favor de la equidad de género.	1	2	97	98

AFIDRO
Asociación de Laboratorios Farmacéuticos de Investigación y Desarrollo
Código: FPL007
Versión 3

25. En un mismo rol, la asignación de responsabilidades es igual para el hombre como para la mujer.	1	2	97	98
26. Las condiciones laborales se dan en un ambiente de igualdad y equidad, sin favoritismos por razones de género.	1	2	97	98
27. Los salarios son iguales para hombres y mujeres por razón del género.	1	2	97	98
28. Las posibilidades de ascenso son iguales para hombres y mujeres.	1	2	97	98
29. El trato es respetuoso y justo sin importar el género.	1	2	97	98
30. Cuenta con programas de mentoría o capacitación para el desarrollo profesional o el empoderamiento del personal femenino.	1	2	97	98
31. Cuenta con protocolo establecido para atender casos de acoso.	1	2	97	98
32. Ha sido víctima de acoso laboral.	1	2	97	98
33. Conoce de algún caso de acoso, no necesariamente sexual.	1	2	97	98
34. Tiene cuotas por género para ocupación de cargos directivos.	1	2	97	98
35. Considera necesario trabajar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	1	2	97	98
36. Conoce mujeres detractoras de la equidad de género.	1	2	97	98

¿En qué tipo de programa o capacitación participó en los últimos dos años? ... (RU por ítem)	Sí	No	
37. Gerencia (finanzas, contabilidad, marketing, recursos humanos)	1	2	
38. Liderazgo	1	2	
39. Trabajo en equipo	1	2	
40. Gestión del tiempo	1	2	
41. Comunicación asertiva	1	2	
42. Emprendimiento	1	2	
43. Balance vida personal y laboral	1	2	
44. Inteligencia emocional	1	2	
45. Actualización profesional	1	2	
46. Otro ¿Cuál?	1	2	¿Cuál?

De las siguientes prácticas que buscan favorecer la maternidad y paternidad, ¿cuáles tienen implementadas en la Empresa o Entidad? ... (RU por ítem)	Sí	No	No sabe	No responde
47. Hora de lactancia	1	2	97	98
48. Licencia de maternidad extendida	1	2	97	98
49. Licencia de paternidad extendida	1	2	97	98
50. Flexibilidad en los horarios	1	2	97	98
51. Teletrabajo	1	2	97	98
52. Sala de lactancia.	1	2	97	98
53. Servicio de guardería.	1	2	97	98

MUJERES (SOLO PARA MUJERES)

Usted...	Sí	No	No responde
54. ¿Cree que por ser mujer ha recibido un trato distinto por parte de sus jefes?	1	2	98

55. ¿Se ha sentido víctima de acoso laboral por el hecho de ser mujer?	1	2	98
56. ¿Cree que la familia y los hijos fueron una barrera en su vida laboral?	1	2	98
57. ¿Ha sentido en algún momento la necesidad de dejar su trabajo por la dificultad para conciliarlo con la vida familiar?	1	2	98
58. ¿Cree que en su crianza le inculcaron limitaciones para los sueños que tenía por el hecho de ser mujer?	1	2	98

59. ¿Cómo se distribuyen las tareas en el hogar? (Enc. RU)			
La mayoría dependen de usted	1	Se contrata una persona	3
Se dividen equitativamente entre los integrantes del hogar	2	La mayoría dependen de otras personas del hogar	4

60. ¿Cómo calificaría su relación con otras mujeres en el ámbito laboral? (Enc. RU)			
De apoyo	1	De rivalidad	3
De competencia	2	Es indiferente	4

Pensado en las mujeres de su ámbito laboral usted cree que la mayoría...	Sí	No	No responde
61. ... aportan a su crecimiento profesional.	1	2	98
62. ... son una sana competencia.	1	2	98
63. ... son un apoyo para desarrollar sus labores.	1	2	98
64. ... son un ejemplo a seguir.	1	2	98

COVID-19

Durante la pandemia ...	Sí	No	No responde
65. ¿Sus ingresos disminuyeron?	1	2	98
66. ¿La carga laboral aumentó?	1	2	98
67. ¿Las tareas del hogar aumentaron?	1	2	98
68. ¿Las tareas del hogar afectaron sus actividades laborales?	1	2	98

BARRERAS DEL SECTOR

69. ¿Cree que existe el techo de cristal? "Barreras o limitación que la mujer tiene para un ascenso laboral" (Enc. RU)			
Sí	1	No	2

70. ¿Cuáles cree usted, son las principales barreras que afrontan las mujeres para acceder a altos cargos? (Enc. RA)

71. ¿Cuáles son las barreras que afrontan los directivos al momento de promover la equidad de género? (Enc. No leer, respuesta espontánea y múltiple)			
Falta de políticas publicas	1	Estereotipos	5
Falta de presupuesto	2	Poco interés por el tema	6
Falta de conocimiento del tema	3	Otro ¿Cuál?	89
Falta de tiempo	4		

72. ¿Cree que todas las mujeres pueden ocupar una posición de liderazgo? (Enc. RU)			
Sí	1	No	2

AFIDRO
Asociación de Laboratorios Farmacéuticos de Investigación y Desarrollo
Código: FPL007
Versión 3

73. ¿Por qué de su respuesta anterior? (Enc. RA)

74. ¿Cuáles son los principales temas que se deberían trabajar para lograr la equidad de género del personal que labora en el sector de la salud en Colombia? (Enc. RA)

75. ¿Cuáles son los miedos o barreras que tienen las mujeres frente la equidad de género? (Enc. RA)

Al decidir participar autorizo a CIFRAS Y CONCEPTOS para que realice el tratamiento de mis datos personales y sensibles, actividad que incluye la recolección, almacenamiento, actualización, uso, transmisión, transferencia y supresión para fines estrictamente estadísticos y como objeto de estudio.
Conozco el uso que se le dará a mis datos personales, y que los mismos no serán entregados a terceros para ningún fin distinto al establecido en la política de C&C. Lo anterior para dar cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales.

Datos del entrevistado (ENC: solicitarlos al final de la encuesta) Información para verificación de calidad de la encuesta			
Nombre		E-mail	
Teléfono		Celular	
Empresa o Entidad dónde labora			

Señor encuestador: Por favor colocar la hora de terminación de la encuesta, de lo contrario está no será válida.	Hora terminación	

INSTRUMENTO CUALITATIVO

GUÍA DE ENTREVISTA V3

Título del Estudio: ESTUDIO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR SALUD
Número del Estudio: 113-20

Datos entrevistador

Nombres y apellidos:
Fecha de realización:
Lugar:
Hora de inicio:
Hora finalización:

Introducción

Buenos días/tardes/noches, mi nombre es (**ENC: MENCIONE SU NOMBRE**). Trabajo en un estudio sobre equidad de género en el sector salud para la firma CIFRAS Y CONCEPTOS, empresa nacional dedicada a conocer, a través de diferentes técnicas, la opinión de personas como usted acerca de diferentes temas.
Valoramos su tiempo, y la entrevista sólo debería tomar aproximadamente 20 minutos. Si decide participar, sus respuestas serán manejadas con estricta confidencialidad; los resultados solo serán utilizados para los fines del presente estudio, de acuerdo a los lineamientos del código de ética de ESOMAR por los cuales nos regimos. Si desea confirmar la veracidad de este estudio, puede comunicarse al teléfono 7477196 en Bogotá. La presente sesión será grabada, para lo cual solicitamos su autorización.

Datos personales Entrevistado

Nombres y apellidos:

Título del Estudio:
Estudio de equidad de género en el sector salud

Entidad : Profesión :

Cargo:

Por medio de la presente autorizo a CIFRAS Y CONCEPTOS para realizar el tratamiento de mis datos personales y sensibles, estrictamente para fines del presente estudio y manifiesto conocer que los mismos no serán entregados

CIFRAS & CONCEPTOS
AFIDRO
Asociación de Laboratorios Farmacéuticos de Investigación y Desarrollo
Código: FPL016
Versión 1

a terceros para ningún fin distinto al establecido en la política de C&C. Lo anterior para dar cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales. Igualmente autorizo, si es el caso, a que la sesión sea grabada.

☐ Autorizo
☐ No autorizo

Firma entrevistado: _____

Guía temática

Instrucciones para el desarrollo de la entrevista:

1. **EQUIDAD DE GÉNERO**

1.1. Desde su punto de vista ¿Cómo considera que ha evolucionado la equidad de género en Colombia en los últimos 10 años?

<Respuesta>

1.2. ¿Cuáles son las situaciones de desigualdad que viven las mujeres a nivel laboral? ¿Cómo se ve reflejado en el sector salud?

<Respuesta>

2. **PARTICIPACIÓN FEMENINA SECTOR SALUD**

2.1. ¿Cuáles son los cambios que ha notado en participación femenina en el sector salud? ¿Algún área en específico que haya mejorado o empeorado?

<Respuesta>

2.2. En su empresa o entidad ¿Se implementan prácticas para que las mujeres y los hombres tengas las mismas oportunidades de ascenso laboral o desarrollo profesional en el sector salud? ¿Cuáles son y qué resultados tienen?

<Respuesta>

2.3. Cuál ha sido su experiencia con los temas de equidad de género. ¿Qué reflexiones podría hacer del manejo que le ha dado a este tema como líder del sector salud?

<Respuesta>

2.4. Desde su experiencia laboral en el sector salud ¿Cuáles temas se deben seguir trabajando para lograr la equidad de género? ¿Por qué?

<Respuesta>

ENTORNO LABORAL

3.1. Actualmente ¿Qué conoce usted que está haciendo el Gobierno para promover la equidad de género para los trabajadores del sector salud? ¿Que deberían hacer?

<Respuesta>

3.2. ¿Cuáles son las diferencias entre el sector público y privado al momento de promover la equidad de género para los trabajadores del sector salud? ¿Cuál se posiciona mejor en este ámbito?

<Respuesta>

3.3. ¿Qué se requiere para que la equidad de género sea un tema de interés de la agenda pública?

<Respuesta>

4. CIERRE

4.1. Frente al tema que venimos hablando, ¿tendría algo más que comentarnos?

<Respuesta>

Supervisión de la entrevista

Supervisado por:	
Fecha de supervisión:	

Elaboró: Vivian Diaz
Revisó: Viviana Arias

CIFRAS & CONCEPTOS
AFIDRO
Código: FPL016
Versión 1

Tipo de supervisión:	*Monitorización*		*Supervisión directa*	
Porcentaje de supervisión:				
No. total de entrevistas: **Total entrevistas supervisadas:**				
Resultado de la supervisión (Tipo de error):				
Acciones a tomar (Sobre el proyecto):				
Acciones a tomar (Sobre el trabajador de campo):				

Elaboró: Vivian Diaz
Revisó: Viviana Arias