

Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres
Circunvalación Tapachula, No. 111, Col. Moctezuma C.P. 29030 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
Conmutador: (961) 60 2-91-37 y 60 2-91-38 Ext. 54000 Fax: Ext. 54003

<http://www.sedem.chiapas.gob.mx>

Lic. Irma Alejandra Peralta Velasco
Secretaria

Correo: sedem@chiapas.gob.mx

“Diagnóstico de detección de necesidades de capacitación de servidoras (es) públicas (os) en 20 dependencias del ejecutivo estatal.”

INFORME FINAL

M. en C. Rolando Tinoco Ojanguren

Diciembre 2010



GOBIERNO FEDERAL Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes.

Contenido

| | |
|---|-----|
| Introducción: Reflexiones sobre instituciones, organizaciones, cultura organizacional y perspectiva de género. | 4 |
| Hilos de colores y conceptos fundamentales | 5 |
| Planteamiento del problema | 12 |
| Objetivo general | 13 |
| Objetivos específicos | 13 |
| Metodología..... | 14 |
| Las etapas | 17 |
| La investigación documental institucional | 17 |
| Diseño y cálculo del tamaño de la muestra | 19 |
| El cuestionario online | 20 |
| La difusión y la promoción del llenado en línea | 23 |
| Entrevistas a profundidad con informantes de calidad..... | 23 |
| Análisis de la información por componente | 27 |
| Resultados..... | 28 |
| Plantilla del Personal | 29 |
| Acciones y Presupuestos | 37 |
| Análisis Páginas WEB..... | 64 |
| Análisis del cuestionario online..... | 89 |
| ¿Es usted jefe o jefa de familia? | 91 |
| Escolaridad | 91 |
| Antigüedad y puesto | 92 |
| Resultados por componente..... | 94 |
| Política Nacional y deberes institucionales | 94 |
| Capacitación | 95 |
| Análisis de las entrevistas a profundidad | 97 |
| ¿Qué se entiende por género?..... | 97 |
| Igualdad de género..... | 98 |
| ¿Qué entiende por equidad de género?..... | 99 |
| ¿Qué entiende por transversalización de género?..... | 100 |
| Relaciones de género dentro de la dependencia | 101 |
| La situación de la secretaría con respecto de una perspectiva de género | 102 |
| El interés por la transversalización de género | 104 |
| Beneficios de incluir la perspectiva de género | 104 |

| | |
|---|-----|
| Necesidades de capacitación | 106 |
| El proceso de intervención | 109 |
| Conclusiones..... | 126 |
| Recomendaciones | 128 |
| Propuesta de Profesionalización de Capacidades en Género para Dependencias del Ejecutivo del Estado de Chiapas. | 132 |
| Literatura citada..... | 145 |
| Anexos | 146 |

Introducción: Reflexiones sobre instituciones, organizaciones, cultura organizacional y perspectiva de género.

En cualquiera de los ámbitos de la sociedad los contextos institucionales influyen en el comportamiento de las personas y viceversa. Es en esos intercambios que se generan los procesos de cambio institucional. Lo anterior demanda un interés académico y político que analice las relaciones dentro de las instituciones, el cambio institucional, la cultura organizacional desde una perspectiva de género; y a partir de estos conceptos, proponer posibles alternativas para institucionalizar la equidad de género en los organismos públicos académicos y educativos.

Los temas arriba señalados se han construido desde amplias discusiones académicas, disciplinarias y fuertemente alimentados desde diversas posiciones políticas, por lo que, ante su importancia, este capítulo tiene como propósito ahondar en caminos ya recorridos, intentado unir en la reflexión, la abstracción de los conceptos. Evidenciamos así, el límite del ensayo para tratar de profundizar en los términos, pues no es este el propósito, sino el de profundizar en los aspectos de la institucionalización y los cambios institucionales/organizacionales, así, invitamos a otras personas a aportar en lo primero.

Los estudios feministas que se enfocan a la institucionalización de la equidad de género¹, han dado pauta a reflexionar las implicaciones teóricas metodológicas de llevar la equidad de género a lo profundo de las normas o limitaciones formales e informales que delimitan la elección individual y colectiva y la interacción humana, pero específicamente a la administración pública, a los organismos u organizaciones públicas. Asimismo, hay una cantidad significativa de aportes desde los estudios de género que comienzan a mostrar con claridad la importancia de la cultura organizacional para gestar “procesos generizantes” (Navarro, 2003).

La articulación de las bases teóricas para fundamentar tales avances, en muchas ocasiones, sirve para identificar los vacíos teórico-metodológicos que impiden adelantar

¹ La perspectiva de género en la política pública según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (1998, cit. por Incháustegi, 1999) significa “tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar, en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes”.

interpretaciones más profundas en los contextos complejos de la vida académica. Es la necesidad de llenar esos vacíos la que inspira el “tejer” conceptos, en y sobre la equidad de género, los cuales después permitan una aplicación práctica/metodológica. Una propuesta como la perspectiva de la equidad de género, permite saber concretar en la realidad tales nociones, conceptos y pensamientos.

Hilos de colores y conceptos fundamentales

Las instituciones son creaciones humanas, que al proporcionar estructuras a seguir en la vida cotidiana, individual y colectiva, nos aportan certeza en el comportamiento y reducen la incertidumbre; ofrecen cómo realizar las actividades sociales, pues definen y limitan el conjunto de elecciones de las personas y colectivos, y dan forma a la interacción humana. Al ser estas limitaciones tanto de tipo formal como informal, o dicho en otras palabras, construidas socialmente, se manifiestan como normas, acuerdos e incluso códigos de conducta, escritos o no escritos, que incluyen lo que se prohíbe hacer o las condiciones en las que se permiten hacer ciertas actividades, y la consecuencia o el castigo que correspondería cuando estas “normas del juego” social no son cumplidas (North, 1993; Cavadias, 2001).

Como resultado del marco institucional mencionado, surgen las organizaciones que también estructuran la interacción humana. Las organizaciones son grupos de personas articuladas por alguna identidad y objetivos comunes. Estas se modelan y garantizan su permanencia en dependencia de sus estructuras, capacidades y las formas de aprender haciendo, y de su marco institucional. La relación entre las organizaciones e instituciones es bidireccional, así pues, las organizaciones son también agentes del cambio institucional. A través de la combinación de aptitudes, estrategia y coordinación, las organizaciones generan los procesos para el logro de sus intereses y objetivos (North, 1993).

Profundizando en el concepto sobre organizaciones, al entenderlas como colectividades sociales, que se producen, reproducen y transforman por medio de las prácticas de comunicación habituales, interdependientes y deliberadas de sus miembros, se hace evidente que las personas que forman parte de ellas las crean a través de su discurso (Díaz y López, 2007), el cual define la identidad organizacional, y que éstas como un colectivo,

comparten y generan una cultura organizacional, mediada por el marco o marcos institucionales a los que pertenecen.

De la mano de la cultura organizacional va el clima, o contexto interno en el que se desarrollan las interacciones humanas. La cultura se refiere a la conducta convencional de una sociedad asumida mediante la socialización, que influye en sus acciones, y que se integra en las personas y los colectivos como conjuntos de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por una comunidad. En algunos estudios se distinguen varios niveles de cultura organizacional, que van desde los supuestos básicos o nociones; valores o ideologías; artefactos (jergas, historias, rituales y decoración); y prácticas. Los dos últimos se expresan más claramente en la operatividad de las organizaciones, y sus aspectos administrativos (Davis, 1993 y Schein, 1988, cit. por González y Parra, 2008). En otros, se distinguen tipologías de la cultura organizacional según su énfasis en el poder, los roles, las tareas y las personas, dentro de las organizaciones (Charles Handy s/f cit. por González y Parra, 2008).

González y Parra (2008) presentan la siguiente tipología de culturas organizacionales: *La del poder* es dirigida y controlada desde un centro de poder ejercido por personas claves dentro de las organizaciones. *La de roles* es generalmente identificada con la burocracia y con características como una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto dentro de la organización. *La por tareas* se distingue por el trabajo y los proyectos que realiza la organización y se orienta hacia la obtención de resultados específicos en tiempos concretos. Finalmente, *la centrada en las personas*, enfatiza a quienes integran la organización, esta diferenciación es meramente explicativa, pues puede existir una mezcla de ellas.

El clima organizacional enfatiza el concepto de motivación (individual) que alimenta al clima organizacional (colectivo), y permite visibilizar la *adaptación continua*² de las personas a todas las situaciones desarrolladas en y desde la organización, para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Respecto al clima organizacional, se pueden identificar los factores que lo conforman: del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias

² La adaptación responde al abanico amplio de necesidades, desde las fisiológicas a las asociadas al ser (autorealización) (González y Parra, 2008).

sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etcétera). Este término es entendido como la personalidad de la organización, a veces descrita en grados de calor y se puede acumular con la cultura, pues permite refirmar tradiciones, valores, costumbres y prácticas (Goncalves, 1997, Robbins, 1990, cit. Por Gonzáles y Parra, 2008). Para hacer evidente el clima organizacional en la perspectiva de género, nos interesa lo relativo a la forma en que las personas que integran una organización, que laboran en ella, ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, la suma de estas percepciones e interpretaciones es la que dota de personalidad a la institución. Las características individuales de cada persona que integra la organización es filtro, los lentes a través de los cuales cada aspecto de la organización adquiere sentido operativo (su propósito, objetivos, normativa, procedimientos administrativos). Es indispensable partir del filtro de cada integrante al preguntar ¿Qué significa para cada persona de la organización la equidad de género? La suma de percepciones de y sobre la organización da como resultado el clima organizacional, a través del cual los procesos y funcionamientos de la organización y los comportamientos de sus integrantes son interpretados.

El clima organizacional nos permite profundizar en aspectos que el neo institucionalismo³, si bien reconoce importante trabajar⁴, lo deja al campo de la administración de personal y la psicología. El conjunto de aspectos del comportamiento, de las motivaciones, actitudes, valores, percepciones, personalidades y procesos de aprendizaje y autorealización son aspectos de interés al clima organizacional. Este influye en las personas que integran la organización, y éstas a su vez dotan de características “vivas” a la personalidad organizacional.

Si la subjetividad de las trabajadoras y los trabajadores, tales como las actitudes, las percepciones, la personalidad, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la

³ “La tradición institucionalista (formal y legalista) en la ciencia política tuvo un importante desarrollo y promoción a partir del estudio del Estado como estructura política de tipo formal legal que encarna el poder político. De manera que paralelo al estudio del Estado como estructura de dominación y poder político institucionalizado, se producen algunos estudios y propuestas a nivel de parlamento, partidos, iglesia, etc. Algo salta a la vista en las primeras formulaciones y es el hecho de que la mayoría de las propuestas tienen un marcado carácter normativo, descriptivo y terminan perfilándose como meras yuxtaposiciones, a diferencia de las propuestas neoinstitucionalistas en las que se producen explicaciones más sistemáticas alrededor de los actores, los procedimientos, la racionalidad, los costos de transacción y naturalmente los fines.” (Rivas 2003:38)

⁴ y lo menciona en relación a las discusiones económicas en torno a la elección, a las conductas maximizadoras de la riqueza, la toma de decisiones y la cooperación humana (véase al respecto North, 1993).

realidad que los rodea, estas también se ven afectadas por los resultados obtenidos en la organización. De esto se infiere entonces que el clima organizacional es un fenómeno circular, en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condicionan la percepción, el desempeño y las relaciones de sus integrantes.

En este sentido, es indispensable profundizar en estudios de cultura y clima organizacionales desde el campo de los estudios de género. El trasfondo académico y político de la perspectiva de género es indisociable y, curiosamente, es parte de la organización hacer uso del conocimiento, generarlo y operar políticamente para fomentar cambios institucionales, que les permitan el logro de su transversalidad. Al respecto destaca el trabajo del Instituto Nacional de las mujeres materializado en el documento *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, solo por mencionar alguno (Corona *et al.*, 2002).

La equidad de género alude a las relaciones sociales permeadas por valoraciones hacia su objeto de referencia –los seres sexuados y las nociones/mandatos culturales sobre su significación– e incluso a los procesos que promueven este tipo de comportamiento, así como la contraparte deseable y positiva en el marco de la equidad. Por lo que surgen algunas preguntas para la reflexión general de éste libro: ¿Qué tipo de organismos u organizaciones –entendidos como actores sociales y agentes del cambio institucional– promueven la equidad de género en la investigación y educación pública? ¿A qué nichos de la administración pública, o más amplio aún, a qué organismos públicos, privados y civiles han accedido las organizaciones que defienden y promueven la equidad de género? ¿Cuánto conocimiento teórico/metodológico se ha generado desde la perspectiva de género para el logro de sus objetivos?

Natalia Navarro (2003:58) expresa que “Género no es un ‘paquete’, algo que puede estar o no estar, sino que más bien se trata de serie de prácticas que organizan, a la vez que sustentan, la división de las personas en las categorías hombres o mujeres, de forma que los unos deben adecuarse y actualizar una imagen ideal de ‘masculinidad o lo masculino’, mientras que a las mujeres les tocaría comportarse y actuar de acuerdo a una imagen idealizada de feminidad.” Dicho de otro modo, el género es el efecto de definiciones sociales a través de la internalización de los significados posibles referentes a ser mujer o

ser hombre, esto es, formas culturalmente constituidas que determinan el desarrollo de las personas –espectro de limitaciones y oportunidades diferenciado- en una sociedad”. Es decir, también actúan como instituciones, y como proceso pone su atención en los valores, elecciones y actuaciones en general dentro de las organizaciones; lo que se hace y deja de hacer, lo que se dice y no se dice; en la cultura y el clima organizacional. Siguiendo la línea argumentativa de Navarro (2003), usaremos el término intergenérico como sinónimo de equidad de género, en aquellos argumentos que tengan como propósito evidenciar el aspecto relacional del género.

Para esta autora (2003:60), “identificar los procesos generizantes nos lleva a mirar cómo se va articulando y cómo va siendo dotado de significado lo femenino y lo masculino y todo aquello que pasa a ser considerado como propio de uno u otro de forma que el valor, oportunidades y limitaciones vinculadas a cada cual son distintas y jerarquizadas, resultando que en determinados aspectos el margen de acción de lo femenino es menor que lo masculino y viceversa. Pero siendo cierto que históricamente lo femenino sale mucho peor parado”.

En el marco de la cultura organizacional, son estas relaciones y los significados culturales que se les designan, los que nos permitirán entender la cultura organizacional con perspectiva de género. Al identificar la cultura organizacional con perspectiva de género, podemos promover las acciones institucionales (legislación, normas, reglamentos, pautas de conducta, así como sanciones respectivas) necesarias para generar una cultura organizacional con equidad intergenérica, y así, incidir de manera constante y permanente, en modificar las instituciones informales, las limitaciones tácitas de la interacción humana en el interior de los colectivos entendidos como organizaciones y organismos.

Las instituciones y organizaciones, son entonces los espacios, los marcos de acción y referencia para aterrizar esta serie de ideas y pensamientos, pero también de demandas políticas. Sin embargo, cómo se logra esto, y más específicamente cómo se aplica en las limitaciones formales e informales denominadas instituciones, como ésta –la equidad en relación al género y las culturas– se vuelve parte del marco conductual colectivo e individual en los organismos académicos y educativos que tienen por objeto formar a la población profesional de un país y que además generan los conocimientos válidos –según el

método científico—, y que paradójicamente afectan la permanencia o cambio de las instituciones sociales.

Todo pues, en relación con los conceptos presentados tiene que ver con la conducta humana, así lo reconoce el neo institucionalismo, sin embargo, la teoría de la elección económica asociada a este, deja vacíos que otros cuerpos de conocimiento que emanan de variadas ciencias sociales si tratan, como la psicología comunitaria, la sociología enfocada al comportamiento colectivo e incluso la filosofía, que también explican aspectos relacionados con el cambio institucional y el cambio en las conductas humanas individuales y colectivas.

Lo anterior, es de interés primordial por establecer la reflexión necesaria para hablar más específicamente de la institucionalización de leyes, normas, políticas, pero también de actitudes y formas de conducta tendientes a la equidad de género. Douglass North (1993:16) lo dice de manera clara: “Integrar elecciones individuales con las limitaciones que las instituciones imponen a la elección, es un gran paso hacia la unificación de la investigación de las ciencias sociales”.

El cambio institucional está siempre presente, aunque más de tipo incremental que discontinuo (revolución y conquista), y alude a procesos complejos resultantes de cambios en normas, limitaciones informales, y demás: “Aunque las normas formales pueden cambiar de la noche a la mañana como resultado de decisiones políticas o judiciales, las limitaciones informales encajadas en costumbres, tradiciones y códigos de conducta son mucho más resistentes o impenetrables a las políticas deliberadas. Estas limitaciones culturales no solamente conectan el pasado con el presente y el futuro, sino que nos proporcionan una clave para explicar la senda del cambio histórico” (North, 1993:17).

El cambio surge de la interacción entre instituciones y organizaciones, pero principalmente de la oportunidad percibida por las organizaciones en su búsqueda del propósito que las originó. Las percepciones dependen fundamentalmente de la información y la manera en que ésta se procesa por las personas que conforman las organizaciones. Así pues, la información que proporcionen las “comunidades de profesionales o epistémicas”⁵ que

⁵ Se refiere a la red de profesionales legitimada para opinar, exponer y demandar en el tema de referencia, por su experiencia y competencia en su dominio, entendida como la voz autorizada en el “conocimiento

alimentan los conocimientos y pensamientos del enfoque de género, deberán dotar de información detallada en cada contexto cultural, desde su modo de percibir-vivir, de sus propias instituciones y culturas organizacionales, los beneficios de la equidad de género, de los costos del conflicto y la violencia, en suma, de las desventajas de la carencia de equidad. Aunque los estudios sobre políticas públicas de género son numerosos (Incháustegui, 1999), es necesario abundar en los aspectos de culturas tales como la organizacional o la política, que operan en la institucionalización y puesta en marcha de esta perspectiva en las organizaciones públicas.

relevante” de una política, en un dominio, tema o área (Incháustegui, 1999). Douglas North (1993) también abunda al respecto del papel decisivo de la información y generación de saberes para el cambio institucional.

Planteamiento del problema

El estudio de la cultura de las instituciones es un asunto que se ha incluido de manera reciente, tanto en el ámbito académico como en el de la política, sobre todo de países europeos y latinoamericanos. El tema de cultura institucional que aquí se aborda, es un aspecto que ha ido adquiriendo importancia por estar articulado a los cambios sociales del mundo moderno, así como a las preocupaciones de los administradores por buscar mayor eficiencia en sus instituciones.

Por cultura institucional entendemos el sistema de significados, creencias, valores y prácticas compartidos por las personas, hombres y mujeres que trabajan en una institución, que crean y reproducen en su vida cotidiana laboral. Ésta incluye el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la ‘forma de ser’ de éstas. La cultura institucional es, entonces, la personalidad de una institución y determina las convenciones y reglas no escritas de la misma, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia. Es así que las organizaciones no son neutrales al género y su visión de cómo deben ser y hacerse las cosas, condiciona los comportamientos y las elecciones individuales.

Objetivo general

Elaborar un diagnóstico integral de las necesidades de capacitación con base en la cultura institucional mediada por la normativa genérica, de 20 dependencias del poder ejecutivo en el Estado de Chiapas.

Objetivos específicos

1. Analizar y comprender la cultura institucional de género en las 20 dependencias seleccionadas.
2. Elaborar sugerencias basadas en los resultados del diagnóstico que orienten las acciones para la transversalidad del género, así como proponer nuevos programas para el adelanto de las mujeres.

Metodología

La dimensión y complejidad que representa elaborar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación para la transversalidad de género desde el análisis de la cultura institucional en 20 dependencias del poder ejecutivo del estado de Chiapas, demandó de una aproximación plurimetodológica y multietápica. Por un lado identificaron los aspectos distribución y participación de hombres y mujeres, así como otros referentes a su representación en la estructura y composición institucional, mientras que por otro lado, pero intrínsecamente vinculados, se intentó develar la cultura institucional mediada por la normativa genérica.

La primera dimensión exigió un esfuerzo de acopio y sistematización de información cuantitativa y documental de carácter institucional oficial (plantillas de personal, planes y programas). La segunda dimensión representó una aproximación a las subjetividades genéricas y las relaciones laborales que producen (o reproducen) formas no democráticas, ni equitativas, e incluso, no legales de interacción genérica (tal es el caso del acoso sexual laboral).

Para lograr los objetivos se utilizaron tanto fuentes secundarias, provenientes de los archivos institucionales, como fuentes primarias surgidas del levantamiento y acopio de datos de primera mano. Las fuentes primarias de información se obtuvieron desde dos aproximaciones metodológicas: La primera de carácter cuantitativo y se refiere al levantamiento de una encuesta en línea a una muestra autoseleccionada del personal de las 20 dependencias estratégicas seleccionadas por la SEDEM en coordinación con el INMUJERES:

1. Secretaría General de Gobierno
2. Secretaría de Hacienda
3. Secretaría de la Función Pública
4. Secretaría del Trabajo
5. Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres
6. Secretaría de Infraestructura
7. Secretaría de Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural
8. Secretaría de Economía
9. Secretaría de Desarrollo y Participación Social

10. Secretaría del Campo
11. Secretaría de Turismo
12. Secretaría de Pesca y Acuicultura
13. Secretaría de Pueblos Indios
14. Secretaría de Salud
15. Secretaría de Educación
16. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana
17. Secretaría de Transportes
18. Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace para la Cooperación Internacional
19. Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal
20. Instituto de Población y Ciudades Rurales

La segunda aproximación metodológica fue de carácter cualitativo, privilegiando la interacción cara a cara mediante entrevistas a profundidad con por lo menos un Alto Directivo Público (ADP) en cada dependencia, intentando balancear por género. Para los fines de este diagnóstico se consideró como ADP a los ejecutivos de primera línea de los organismos públicos de las administraciones de los gobiernos nacionales. Disponen de presupuesto, personal y activos para ejecutar una función pública específica. Los ministros son considerados como autoridades políticas del gobierno y por lo tanto excluidos de la categoría de directivos públicos.” (Iturbe, 2002:2)⁶

Las fuentes secundarias permitieron reconstruir la estructura organizacional institucional, la identificación del personal y su desagregación por sexo. Además de detectar los planes y programas dirigidos al adelanto de las mujeres en cada dependencia.

⁶Iturbe de Blanco, Eglé, (2002). *La capacitación de altos directivos públicos, con visión de género*. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002. 23 p.



Ilustración 1 Modelo metodológico

Las etapas

El diagnóstico se dividió en 5 etapas: 1) Investigación documental institucional; 2) Diseño y cálculo del tamaño de la muestra y aplicación del instrumento cuantitativo; 3) Entrevistas a profundidad con ADP; 4) Análisis de la información por componente; y 5) Análisis integral.

La investigación documental institucional

La cual implicó la revisión de la estructura del personal. Para abordar lo anterior se retomó la propuesta del Instituto Nacional de las Mujeres⁷ que define los siguientes apartados:

a) Plantilla de personal. Sexo, edad o rango de edad, nivel de estudios, categorías profesionales, tipo de contratos, distribución por áreas o departamentos y niveles jerárquicos.

b) Acciones y presupuestos. Se solicitó a la Unidad de Acceso a la Información Pública del Estado la siguiente información para cada una de las 20 dependencias:

- Acciones realizadas por la dependencia y dirigidas específicamente a mujeres y niñas. Número total y desagregado por tipo de acción, duración, población atendida, lugares de realización y por año del 2008 al 2010.
- Gasto total de las acciones realizadas por la dependencia y dirigidas específicamente a mujeres y niñas, por año del 2008 al 2010.
- Porcentaje del presupuesto total de la dependencia que representan las acciones realizadas por la dependencia y dirigidas específicamente a mujeres y niñas. Por año del 2008 al 2010.
- Programas o acciones de capacitación sobre la perspectiva de género llevadas a cabo por la dependencia. Número total y desagregado por tipo de programa o acción, duración, población atendida, lugares de realización y por año del 2008 al 2010.
- Gasto total de los programas y acciones realizadas por la dependencia dedicado a la capacitación sobre la perspectiva de género. Por año del 2008 al 2010.
- Porcentaje del presupuesto total y del presupuesto para capacitación que representan los programas o acciones de capacitación sobre la perspectiva de género de la dependencia. Por año del 2008 al 2010.

⁷Instituto Nacional de las Mujeres, (2002). Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. México DF. 103 p.

La información anterior permitió identificar uno de los aspectos de la transversalidad de género como parte de la cultura institucional y las áreas de oportunidad para la capacitación en planeación con perspectiva de género.

- c) Revisión WEB institucional: Se revisaron las páginas institucionales para acopiar información sobre la inclusión o no del género en las declaraciones de misión y visión de cada dependencia. También se analizó el uso o no de lenguaje incluyente. Por ejemplo:

The screenshot shows the official website of the Chiapas Government. The header features the state logo and the slogan "Son Hechos no palabras". The main navigation bar includes links for Inicio, Gobierno, Nuestro Estado, Trámites y Servicios, Sectores, Participa, Transparencia, and a search bar. The left sidebar lists various government entities under three branches: Poder Ejecutivo (Governador, Gabinete, etc.), Poder Legislativo (Diputados, etc.), and Poder Judicial (Magistrados, etc.). The main content area is titled "Dependencias y Entidades" and focuses on the "Secretaría General de Gobierno". It provides contact details for Dr. Noé Castañón León, including the address in Tuxtla Gutiérrez, phone numbers, and the website URL. Below this, there are sections for "Atribuciones", "Misión", and "Visión", each with a brief description of the department's role and goals.

Diseño y cálculo del tamaño de la muestra

El cálculo del tamaño se hizo con base en la plantilla del personal proporcionada por la SEDEM⁸. Es de tipo aleatorio simple para muestras finitas aplicado al total de dependencias. Para lo cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{0.25N}{\left(\frac{\alpha}{z}\right)^2 (N - 1) + 0.25}$$

Donde N es el tamaño de la población

alfa es el valor del error tipo 1

z es el valor del número de unidades de desviación estándar para una prueba de dos colas con una zona de rechazo igual alfa.

0.25 es el valor de p^2 que produce el máximo valor de error estándar, esto es $p = 0.5$

n es el tamaño de la muestra.

El valor para el error alfa es del 5 % (0.05) con un nivel de confianza de 95 % (0.95) lo que equivale a un valor de z de 1.959963985 (a nivel práctico 1.96)

⁸ Al momento de este informe se contó sólo con la plantilla de la Secretaría de Salud del 2008, pero para los fines del cálculo del tamaño de muestra no impacta en ningún sentido.

Tabla 1. Cálculo del tamaño mínimo de muestra proporcional a la plantilla de las dependencias.

| Dependencia | Plantilla Personal | % del total | Muestra Ponderada* |
|--|--------------------|-------------|--------------------|
| INSTITUTO DE LA CONSEJERIA JURIDICA Y ASISTENCIA | 1081 | 3.7 | 14 |
| INSTITUTO DE POBLACION Y CIUDADES RURALES | 92 | 0.3 | 1 |
| SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL | 673 | 2.3 | 9 |
| SECRETARIA DE ECONOMIA | 220 | 0.8 | 3 |
| SECRETARIA DE EDUCACION | 6735 | 23.0 | 87 |
| SECRETARIA DE HACIENDA | 3147 | 10.8 | 41 |
| SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA | 1752 | 6.0 | 23 |
| SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA | 737 | 2.5 | 10 |
| SECRETARIA DE PESCA Y ACUACULTURA | 245 | 0.8 | 3 |
| SECRETARIA DE PUEBLOS INDIOS | 364 | 1.2 | 5 |
| SECRETARIA DE SEGURIDAD Y PROTECCION CIUDADANA | 5536 | 18.9 | 72 |
| SECRETARIA DE TRANSPORTES | 235 | 0.8 | 3 |
| SECRETARIA DE TURISMO Y RELACIONES INTERNACIONALES | 222 | 0.8 | 3 |
| SECRETARIA DEL CAMPO | 647 | 2.2 | 8 |
| SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE Y VIVIENDA | 678 | 2.3 | 9 |
| SECRETARIA DEL TRABAJO | 268 | 0.9 | 3 |
| SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO | 633 | 2.2 | 8 |
| SECRETARIA PARA EL DESARROLLO DE LA FRONTERA SUR | 131 | 0.4 | 2 |
| SECRETARÍA PARA EL DESARROLLO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER | 41 | 0.1 | 1 |
| SECRETARÍA DE SALUD (2008) | 5833 | 19.9 | 76 |
| Total | 29270 | 100 | 379 |

El tamaño de muestra calculada fue de 379 casos, distribuidos según el peso porcentual de la plantilla de personal. Se hace la aclaración que el levantamiento fue por autoselección, y que por lo tanto la muestra para cada dependencia se tomó como mínimo necesario.

El cuestionario online

El instrumento (ver anexo 1) se diseñó teniendo como base el Cuestionario de Equidad de Género (CEG) del Instituto Nacional de las Mujeres, pero con una adecuación y validación a las características locales de lenguaje y significado y, sobre todo, a los objetivos específicos del presente diagnóstico. Los componentes que se exploran en el instrumento son:

Cuadro 1. Aspectos que incorpora el Cuestionario de Cultural Institucional.

| | |
|--|---|
| Política nacional y deberes institucionales | Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres. |
| Clima laboral | Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño. |
| Comunicación incluyente | Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género. |
| Selección de personal | Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal |
| Salarios y prestaciones | Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera). |
| Promoción vertical y horizontal | Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres. |
| Capacitación y formación profesional | Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional. |
| Corresponsabilidad entre la vida laboral familiar personal e institucional | Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra. |
| Hostigamiento y acoso sexual | Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen. El de hostigamiento sexual es uno de los problemas de género más frecuentes en el ámbito laboral y constituye una expresión de poder manifestada en forma sexual. Su atención y erradicación son centrales en la construcción contextos y dinámicas laborales sanos. |
| Representaciones de género | Este componente es un agregado del equipo de investigación y explora las representaciones sociales del género entre el personal encuestado. |

Elaboración propia. Fuente: INMUJERES, 2009:42.

Para el diseño web de la “Encuesta de Cultura Organizacional y Relaciones Humanas Institucionales”, se necesitaba una herramienta que nos ofreciera seguridad, comodidad, interacción y confidencialidad.

El procedimiento para la creación fue elegir primeramente el sistema web a utilizar. Se optó por el servicio de SurveyMonkey porque ofrece una serie de características que hicieron que fuera la mejor opción. Dentro de estas podemos mencionar que cuenta con varios tipos de preguntas prediseñadas que facilitan la elaboración de cualquier encuesta; los parámetros que requiere para configurar cada pregunta son sencillos y va llevando de la mano al usuario. Otra característica importante es la facilidad de manejo que ofrece sobre los datos recopilados, las bases de datos son claras y cuenta con la posibilidad de exportar los datos en distintos formatos de acuerdo a necesidades específicas, es decir, se puede descargar la información con fines de análisis amplios y profundos o con fines únicos de exploración de respuestas de cada usuario. Un aspecto importante a considerar fue la seguridad de la información, los datos son manejados de tal manera que están disponibles en todo momento y cuenta con sistema de respaldo conforme avanza el periodo de la encuesta. Además, el número de respuestas que permite es ilimitado pudiendo abarcar a una gran cantidad de encuestados.

Se puede destacar también que el ambiente de trabajo que ofrece es sencillo, fácil de utilizar y cuenta con opciones de validación para cada pregunta para restringir, si así se desea, ciertos campos.

Estas características en conjunto, hacen que el producto final sea sencillo y fácil de utilizar para el usuario, permitiendo que se pueda mover a lo largo de la encuesta sin complicaciones.

Para obtener la encuesta final, se crearon previamente las categorías o páginas que la componen, posterior a esto se creó cada pregunta correspondiente a cada categoría y se fue validando las que requerían una respuesta obligatoria para que pudiera continuar con el llenado. En ese momento, se elegía el tipo de pregunta que más facilitara al usuario su comprensión. Una vez que se contó con todas las preguntas, se diseñó la portada de presentación y la leyenda de salida de la encuesta. Como último paso fue la depuración a través de pruebas de llenado de la encuesta para identificar algunas correcciones que fueran

necesarias realizar. Al finalizar, se activó la encuesta para poder ser utilizada y se personalizó un link:

<http://www.surveymonkey.com/s/sedem2010>

La difusión y la promoción del llenado en línea

Para promover la participación del personal en cada una de las dependencias, se solicitó que la titular de la SEDEM enviase una invitación formal a las y los titulares de las demás dependencias para favorecer un ambiente participativo. Al mismo tiempo se privilegió el uso del correo electrónico con un mensaje prediseñado (anexo 2) dirigido a los mandos superiores y medios para que dispusieran que el personal a su cargo llene la encuesta.

Se realizaron visitas sistemáticas intensivas por personal del proyecto a las oficinas centrales de cada dependencia, invitando a actores claves a promover el llenado del cuestionario. Durante estas visitas también se distribuyeron y colocaron posters informativos de la encuesta (anexo 3) en lugares estratégicos (checador, entradas o salidas).

Se monitoreo diariamente y de manera virtual el comportamiento de la participación de cada dependencia, teniendo como referente el tamaño de la muestra correspondiente. Se intentó hacer un esfuerzo intencional mayor en aquellas donde sea poca la participación.

Entrevistas a profundidad con informantes de calidad

Este componente permitió acceder a las dimensiones subjetivas que orientan la interpretación de la realidad, desde una condición genérica, y definen las acciones acordes a tal interpretación. Se privilegió la participación de por lo menos una persona de dependencia, intentando contactar Altos Directivos Públicos. A manera guía de entrevista general se abordaron las siguientes preguntas⁹:

| Preguntas orientadoras |
|--|
| ¿Qué entiende por género y por transversalización de género, por igualdad y equidad de género? |

⁹Adaptado a partir de la propuesta de: Girón B. (2008). *Diagnóstico Institucional de Género: El Salvador*. Embajada Real de Los Países Bajos, Área Social de la Oficina Regional para Mesoamérica de la Unión Mundial para la Naturaleza (ORMA-UICN) y la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. Mimeo. San Salvador, El Salvador. 33 p.

Situación de la perspectiva de género en la dependencia

¿Cómo son las relaciones y el balance de género en la dependencia?

Interés en el desarrollo de un proceso de transversalización de género en la dependencia.

¿Cuáles serían los beneficios? ¿De quién es la tarea? ¿Cuál sería la mejor manera de llevarlo a cabo?

Conocimiento de existencia de orientaciones específicas sobre perspectiva de género para su área de trabajo

Rol de la dependencia en la transversalización de género en políticas de gobierno.

¿Cuáles son las necesidades de capacitación en género?

Se anticipa que muchas personas en el servicio público desconocían la terminología de género, pero se puede afirmar que contaban con sus propias perspectivas del tema, ya que éste ha permeado el discurso social desde los años 90. También se consideró que los esfuerzos de información, sensibilización y capacitación respecto de la perspectiva de género, aplicados en los años recientes como política pública, han dejado cierta huella en el estado. Una selección proporcional de personas entrevistadas fue la siguiente:

| Secretarías / Chiapas | Cargo | Nombre | Dirección | Telefono | Correo |
|---|---|------------------------------------|--|--|--|
| Secretaría General de Gobierno | Dirección de Audiencias y Atención a Municipios | Lic. Juan Hernández Puche | Palacio de Gobierno, Centro C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: 01 961 61 874 60 (ext. 20176) Fax: 01 961 61 874 60 (ext. 20173) | Correo: ac_jhernandez@secgobierno.chiapas.gob.mx |
| Secretaría de Hacienda | Departamento de Desarrollo Social y Humano | Lic. José Ramón Solís Paniagua | Edificio Plaza San Marcos, 3er Piso, Col. Centro C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 8 72 00 Ext. 33844, 33846 | Correo: jsolis@haciendachiapas.gob.mx |
| Secretaría de la Función Pública | Unidad de Planeación y Evaluación Interna | Dr. Uriel Sánchez Tirado | Bld. Belisario Dguez No. 1713, Xamaipak C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: ext. en red 22250 Teléfono: (961) 6187530 | Correo: usanchez@fpchiapas.gob.mx |
| Secretaría del Trabajo | Fondo para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad laboral | C.P. Cielo Aurora de Coss Gómez | 1a. Avenida Norte Oriente No. 353, Centro C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: 69 1 14 00 Ext. 63015, 63016 | Correo: heavendecoss@trabajo.chiapas.gob.mx |
| SEDEM | Dirección de Promoción de Desarrollo Integral | Lic. Jorge Armando Marengo Camacho | Circunvalación Tapachula, No. 111, Moctezuma C.P. 29030 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 60 2-91-37 y 60 2-91-38 Exts. 54022 y 54023 Fax: 54006 | Correo: instmujer@chiapas.gob.mx |

| | | | | | |
|--|---|--------------------------------------|---|---|--|
| Secretaría de Infraestructura | Dirección de Recursos Humanos y Organización | C. P. María Isabel Hernández de León | Unidad Administrativa, Edificio A, Colonia Maya C.P. 29010 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 8 75 50 Ext. 30651 | Correo: mihernandez@infraestructura.chiapas.gob.mx |
| Secretaría de Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural | Dirección de Gestión y Educación Ambiental para el Desarrollo Sustentable | Biol. Ana Lorena Gudiño Valdez | 3a Poniente Norte No 148, Centro C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 8 79 00 Ext. 304 | Correo: educacionambiental@semavi.chiapas.gob.mx |
| Secretaría de Economía | Subsecretaría de Industrialización y Promoción de Inversiones | Lic. José Javier Moran Aramoni | Blvd. Belisario Domínguez 950, Edificio Plaza De Las Instituciones Mesanine, Xamaipak C.P. 29060 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 7 05 50 Ext.37001, 37002 | Correo: jmoran@chiapas.gob.mx |
| Secretaría de Desarrollo y Participación Social | Subsecretaría de Organización Social | Ing. Carlos Alberto Herrera Ruiz | Calzada Mactumactzá No. 50 Esq. 17 Sur, Col. Romeo Rincón Castillejos C.P. 29065 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 7-10-40 Ext. 45004, 45049 | Correo: cherrera@sedepas.chiapas.gob.mx |
| Secretaría de Campo | Subsecretaría de Desarrollo Rural | Lic. Jorge Arturo Luna Lujano | Carretera Juan Crispín - Chicoasén Km. 2.5 C.P. 29020 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 7-03-90 Ext. 43093 | Correo: jluna@secretariadelcampo.gob.mx |
| Secretaría de Turismo | Coordinador Ejecutivo | Lic. Luis Alberto Rodríguez Zepeda | Boulevard Belisario Domínguez No. 950, Xamaipak C.P. 29060 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61-7-05-50 Ext. 35067 | |
| Secretaría de Pesca y Acuicultura | Unidad de Planeación | Lic. José Méndez Lau | Calle Juan José Calzada No. 470, Jardines De Tonalá C.P. 30500 Tonalá, Chiapas. | Conmutador: (966) 66 3 47 20 Ext. 52011 | Correo: jmendez@pesca.chiapas.gob.mx |
| Secretaría de Pueblos Indios | Dirección de Organización y Desarrollo | Lic. Alonso Méndez Guzmán | Quinta La Primavera S/n, Barrio La Merced C.P. 29240 San Cristóbal de las Casas, Chiapas. | Conmutador: (967) 67 8-01-23, 67 8-02-52, 67 8-02-93, 67 8-04-61, 67 8-05-50, 67 8-30-95, 67 8-30-98 Ext. 46008 Fax: Ext. 46061 | Correo: mendezguz22@hotmail.com |
| Secretaría de Salud | Dirección de Innovación y Calidad de la Atención Médica | Dr. Luis Gerardo Ruiz Carrillo | Unidad Administrativa, Edificio C, Colonia Maya C.P. 29007 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (01961) 61 89250, Ext. 44123,44119 Fax: 61 89250, Ext. 44120 | Correo: lruiz@salud.chiapas.gob.mx |
| Secretaría de Educación | Coordinación General de Asuntos Jurídicos y Laborales | Lic. Francisco Aguilera Ríos | Unidad Administrativa, Edificio B, Col. Maya C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 8-83-00. Ext.40017 | Correo: faguilera@educacionchiapas.gob.mx |
| Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana | Área de Recursos Humanos | Lic. Elba Alejandra Llaven Alegría | Libramiento Sur Oriente Km.9 S/n, Col. Castillo Tielmans C.P. 29070 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 7-70-20 Ext. 16066 | |

| | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|--|--|
| Secretaría de Transportes | Departamento de Registro y Control de Conductores y Vehículos del Servicio Público | Lic. Miguel Salvador Urbina Abadía | Bld. Belisario Domínguez No. 2320, Edif. Monteagud, 3er Piso. C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Teléfono: (961) 60 2 58 45 | Correo: murbina@st.chiapas.gob.mx |
| Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace para la Cooperación Internacional | Unidad de Apoyo Jurídico | Lic. Horacio Rafael Salcedo Hernández | Boulevard Gustavo Díaz Ordaz No. 11, Colonia Cedros De Erika C.P. 30779 Tapachula, Chiapas. | Conmutador: (962) 62 8-94-50 Ext. 47118 | Correo: hsalcedo@spdfs.chiapas.gob.mx |
| Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal | Sub-Consejería de Servicios y de Asistencia Legal | Lic. Erik Sandoval de la Torre | Palacio De Gobierno 2o. Piso, Centro C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 61 88050 Ext. 21197 Teléfono: (961) 61 88050 Ext. 21181 | |
| Instituto de Población y Ciudades Rurales | Dirección de Desarrollo Social, Económico y Territorial | Lic. Mario Arturo Coutiño Farrera | Circunvalación Pichucalco No. 212 Esq. Boulevard San Cristóbal, Col. Moctezuma C.P. 29030 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. | Conmutador: (961) 6 02 62 00 Ext. 109 | Correo: mcfarrera@ciudadesrurales.chiapas.gob.mx |

Análisis de la información por componente

Para la organización de la información cuantitativa se diseñaron bases de datos en el programa SPSS versión 13.0 para Windows©. Se elaboró una base de datos con su correspondiente máscara¹⁰. Se produjeron cuadros de salida con frecuencias simples para cada uno de los ítems explorados en el instrumento, por institución u organismo, así como tablas asociativas cuya variable constante será la distribución por sexos.

Las estadísticas inferenciales con base en análisis multivariado también se consideraron dependiendo de la robustez, el tamaño de la muestra y las posibilidades reales en las bases de datos. Se hace la anterior aclaración en la medida en que como diagnóstico su carácter es descriptivo, pero los hallazgos pueden alimentar ejercicios analíticos más complejos.

Para el caso de la información cualitativa, las entrevistas se grabaron, previo consentimiento informado, se transcribieron y se convirtieron en unidades de texto susceptibles de ser analizadas. Estas unidades de texto fueron la fuente de los datos para el análisis categórico e interpretativo. Para el análisis de los datos se utilizaron algunos elementos que se manejan en la teoría fundamentada desarrollada por Glaser y Strauss. (1967)¹¹ Para la reducción de datos, la categorización y codificación de los datos según las voces de las y los informantes constituidas como textos. (Huberman& Miles, 1994)¹² La categorización dentro del estudio hizo posible la clasificación conceptual de las unidades que se planean cubrir. (Rodríguez *et al* 1996)¹³ Para esta parte se utilizó el programa Nudist ver. 6©.

¹⁰ Propiedad de los campos en una base de datos que permite establecer un formato uniforme para la introducción de los datos, ayuda a la homogenización de los mismos especificando el tipo de datos que serán admitidos.

¹¹Glaser B. G. y A. L. Strauss1967.The Discovery of Grounded Theory.Strategies for Qualitative Research. Aldine Publishing Company. New York, USA. Pp. 265

¹²Huberman, A. M. y M. B. Miles 1994. "Data Management and Analysis Methods", en Handbook Qualitative Research (Norman K. Denzin e Yvonna S. Lincoln, editores); Sage Publications.California, USA. Pp. 428-444.

¹³Rodríguez G. G. *et al*.1996. Metodología de la investigación cualitativa. Aljibe. Málaga, España. Pp. 197-236.

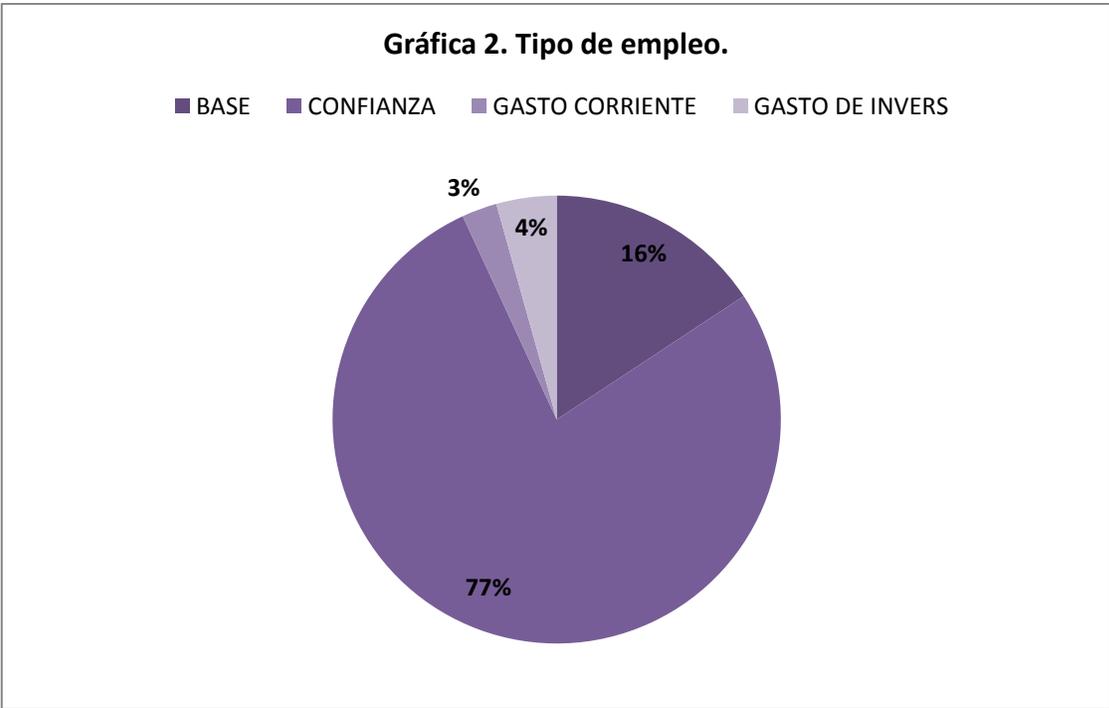
Resultados

Plantilla del Personal

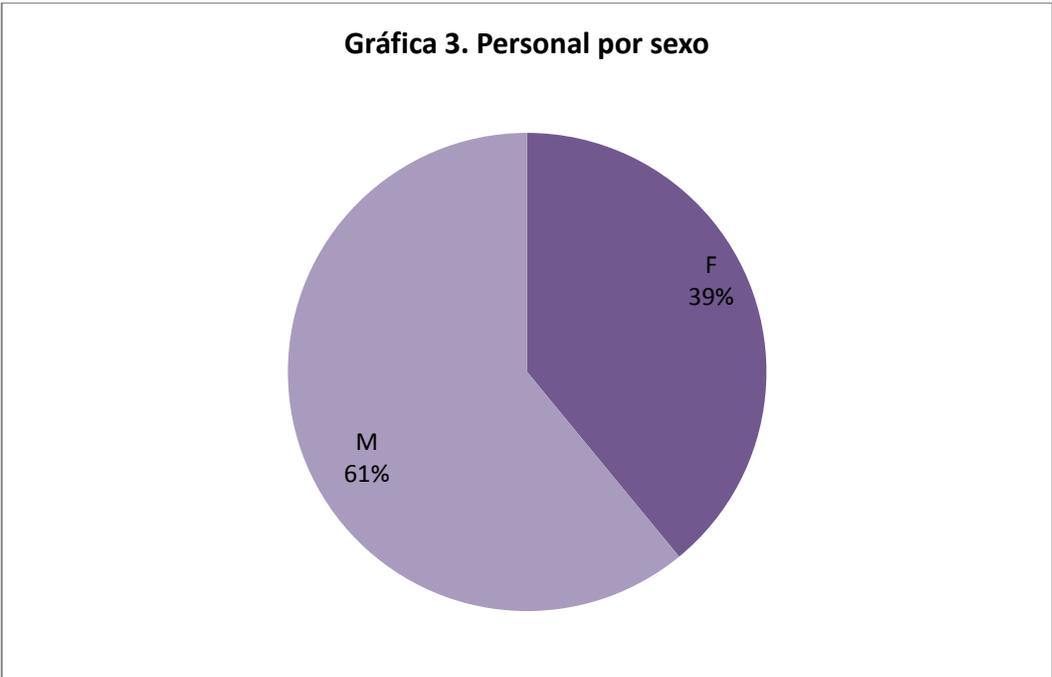
Se contó con 19 plantillas de personal de sendas instituciones, que en total sumaron 23,437 personas del poder ejecutivo del estado de Chiapas. La distribución por institución se observa en la siguiente gráfica.



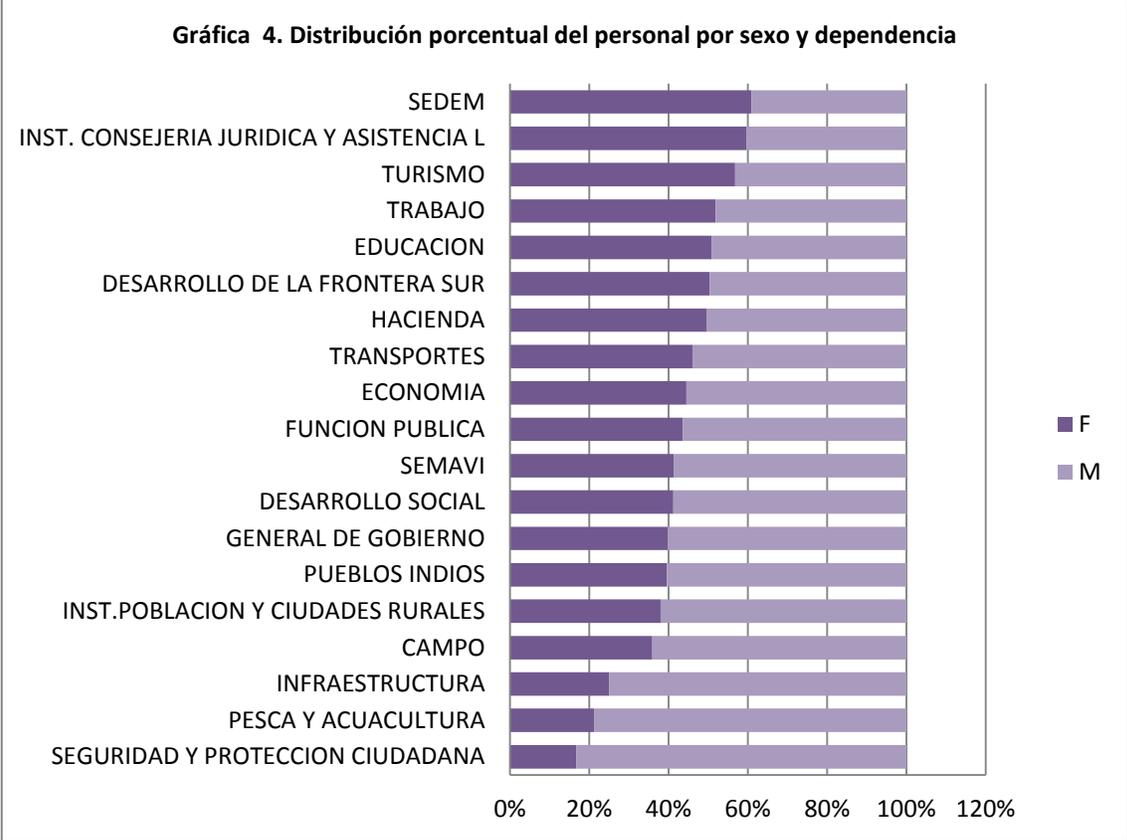
El 77% del personal de las plantillas es de confianza, y el 16% de base, la diferencia porcentual restante se divide entre temporal y pagado con gasto de inversión.



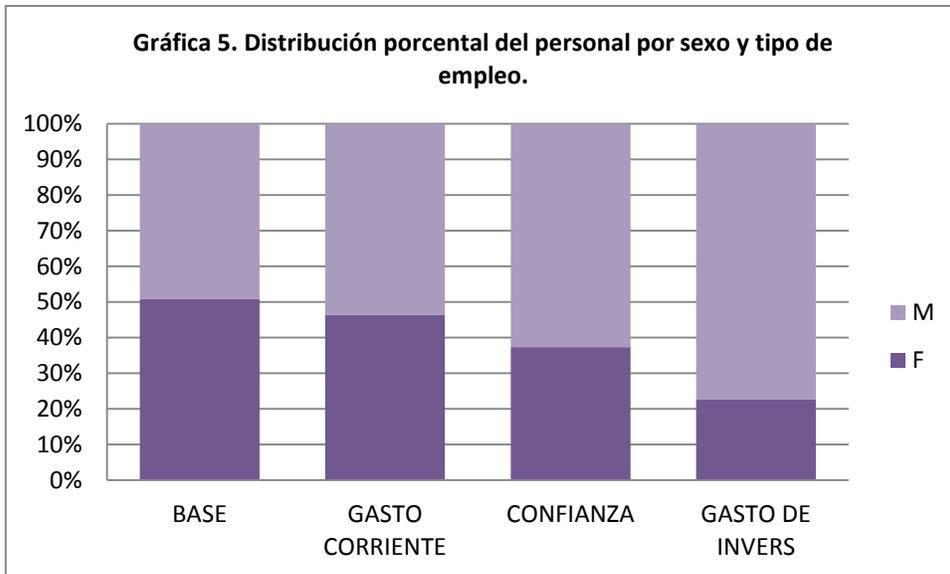
Cuatro de cada diez personas empleadas en las 19 instituciones del gobierno del estado son mujeres.



La Secretaría de Educación, la de Hacienda y la del Desarrollo de la frontera sur, son las únicas en las que se distribuye el personal en 50% hombres y 50% mujeres. De cerca le siguen la de Economía, Hacienda, Administración y Desarrollo Social. Dentro de las más masculinizadas están la de Seguridad, la de Pesca y Acuicultura, la de Infraestructura y la del Campo.

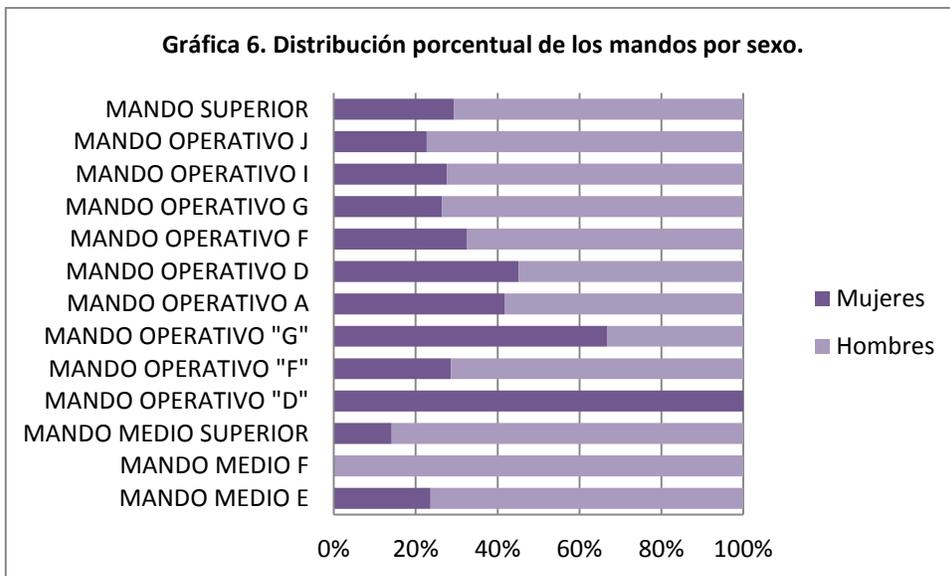


Con excepción del personal de base, en dónde se distribuyen hombres y mujeres en mitad y mitad, los hombres representan mayoría en los diferentes tipos de contrato. Sobre todo en los referentes a gasto de inversión y de confianza.

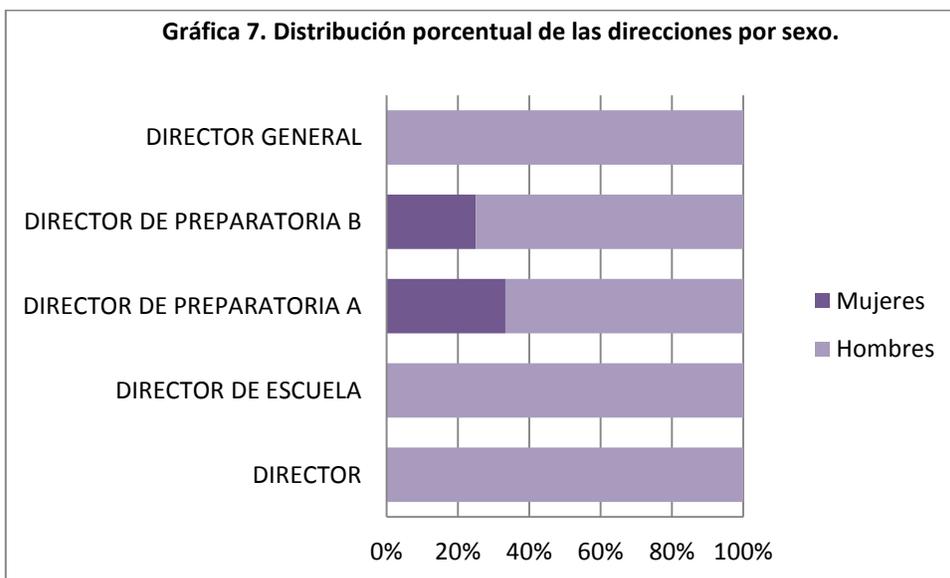


Por categoría de empleo, en general las divisiones por sexo corresponden a la normativa genérica respecto de las habilidades para cada uno. Así por ejemplo, las enfermeras, las niñeras y las secretarias en casi su totalidad son ocupadas por mujeres. Versión contraria a las categorías de albañil, operador de maquinaria pesada, vigilante o policía, ocupadas por varones (ver tablas detalladas en anexo 4).

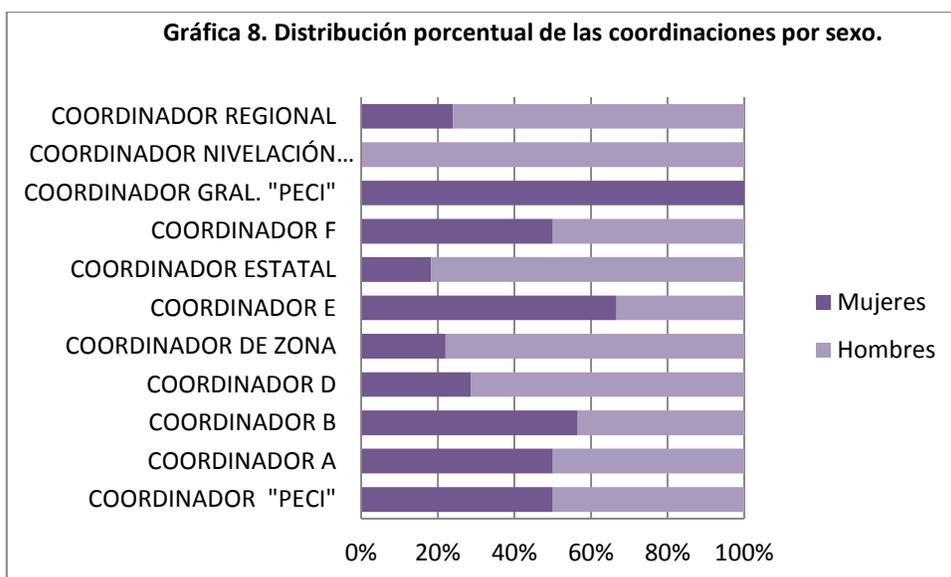
Lo anterior no ocurre cuando se examinaron las categorías que corresponde a responsabilidades y toma de decisiones. Para el caso de mandos, la categoría de Mando Superior está ocupada 71% por varones, en el Mando Medio Superior hay apenas 14% de mujeres.



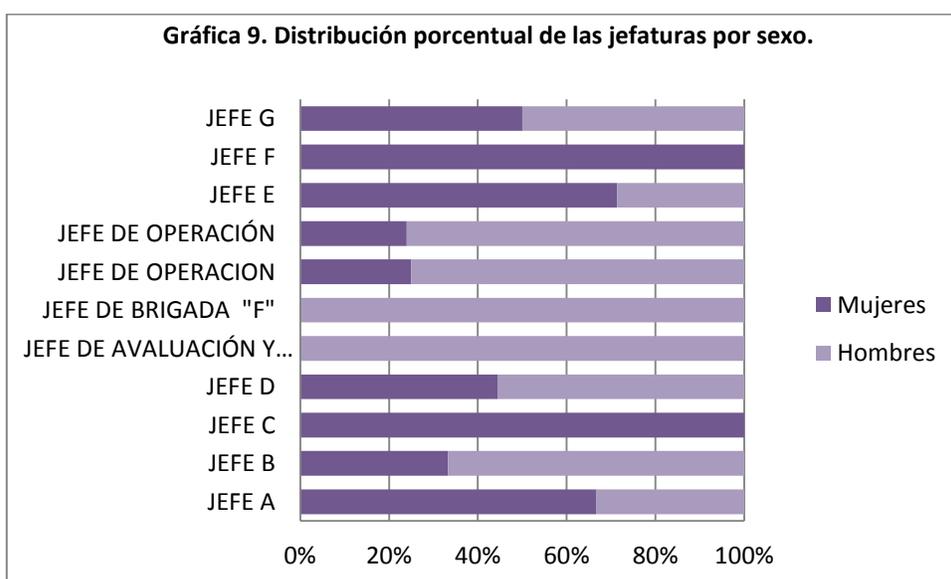
Para el caso de la categoría direcciones, la distribución es aún muy desigual si se considera que mucho del personal lo aporta la Secretaría de Educación, cuya plantilla en general era la más equilibrada. Sólo en las direcciones de preparatoria aparecen mujeres, pero muy por debajo del 50%.



En lo concerniente a la categoría de coordinaciones, en las de tipo regional o estatal siguen predominando los varones. En otro tipo de coordinaciones, por ejemplo, de programa especiales como PECEI, o académicas se puede observar apenas la presencia de mujeres.

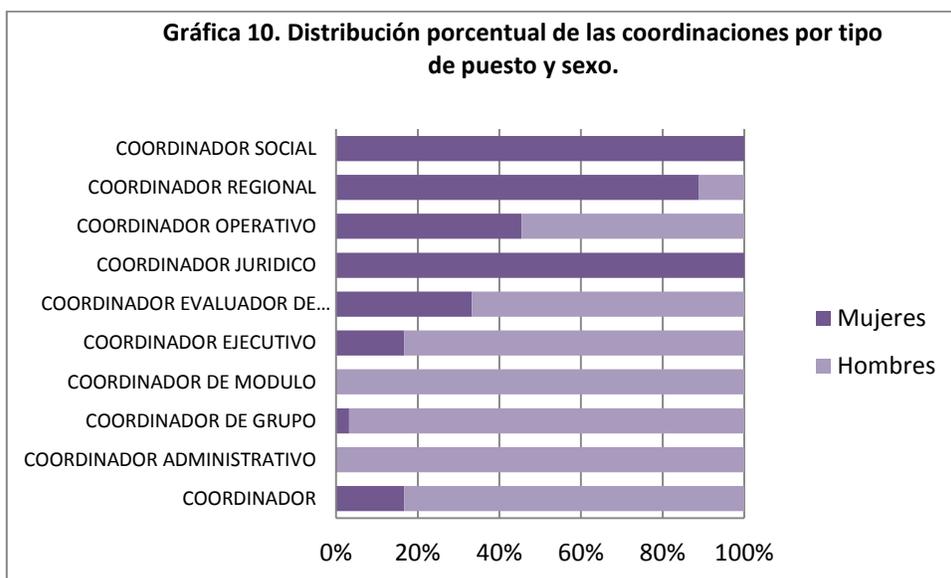


Finalmente en la categoría de jefaturas es donde se pudo documentar mayor presencia de mujeres, sin que esto quiera decir de ninguna manera una condición de equidad laboral. Las jefaturas de brigada y de evaluación siguen estando a cargo de varones.

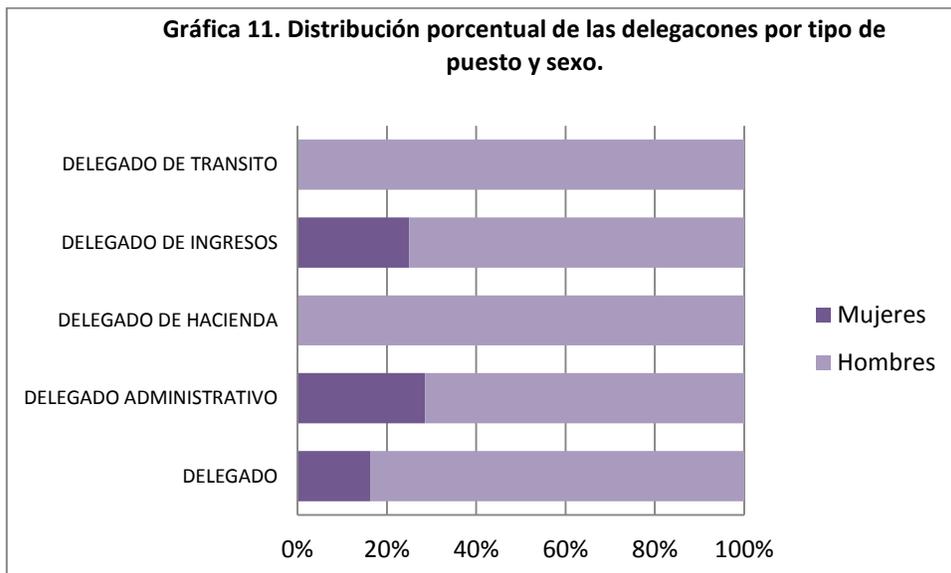


En el tipo de Puesto que desempeña el personal de las 19 instituciones se documentaron comportamientos similares al de categorías con respecto a la distribución por sexo. Pero con la diferencia de la inexistencia de puesto para la categoría mandos.

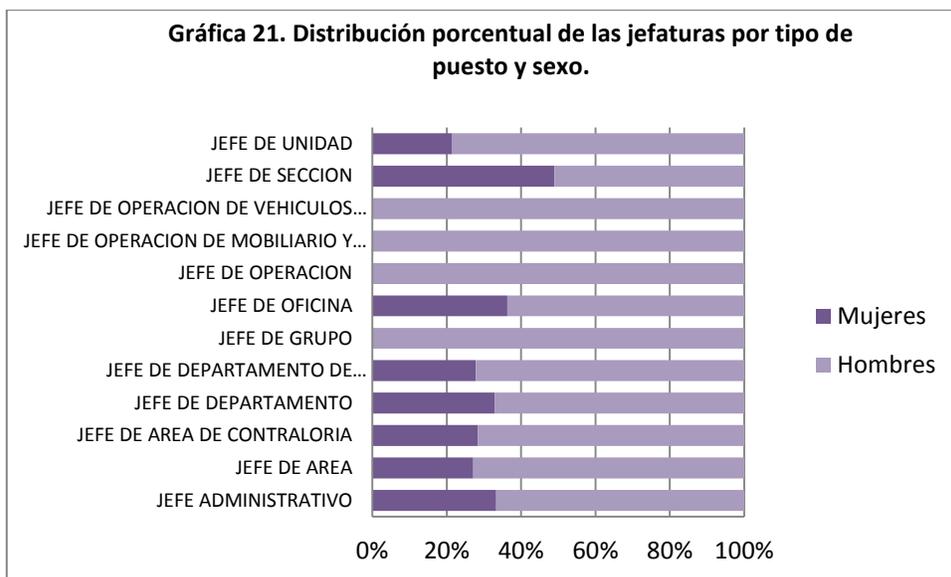
Se documentó que en el puesto de Director es ocupado por un mayoría de varones (77%) varones. En los puestos de coordinación, las mujeres representan la totalidad en lo social y en lo jurídico, no así en lo administrativo, operativo o ejecutivo.



En las delegaciones, las mujeres ocupan menos de una cuarta parte de los puestos.



En los puestos de jefatura, el porcentaje más alto de mujeres esta en la jefatura de sección, pero no alcanza ni el 50%.



En términos generales se documentó la inequidad en la representación de las mujeres en 19 instituciones del poder ejecutivo del gobierno del estado. La inequidad en la representación dentro del total de empleados, ya que sólo ocupan el 39% de los mismos. La inequidad en el ejercicio del poder, la autoridad y el mando, puesto que en la mayoría de las categorías y los puestos asociados a esas dimensiones, las mujeres están subrepresentadas. En ese orden genérico, sus intereses estratégicos y sus necesidades prácticas permanecen ocultos numérica y simbólicamente.

Acciones y Presupuestos

Con base en las respuestas de información que se solicitó a la Unidad de Acceso a la Información Pública del Estado, se encontraron los siguientes datos, para el periodo 2008-2010:

| Secretaría | Acciones realizadas dirigidas específicamente a mujeres y niñas | Gasto total de las acciones. | % del presupuesto para las acciones. | Acciones de capacitación sobre género | Gasto total en capacitación sobre género. | % presupuesto total y el presupuesto para capacitación de género. |
|--|---|------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| Secretaría General de Gobierno | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Hacienda | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de la Función Pública | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Economía | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Desarrollo y Participación Social | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Campo | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Turismo | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Pesca y Acuicultura | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Transportes | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Instituto de Población y Ciudades Rurales | Ninguna | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Pueblos Indios | Ninguna | No cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |

Once de las 20 dependencias no cuentan con acciones programáticas dirigidas específicamente a las niñas o a las mujeres. Tampoco han destinado recursos ni acciones para la capacitación en aspectos de género.

| Secretaría | Acciones realizadas dirigidas específicamente a mujeres y niñas | Gasto total de las acciones. | % del presupuesto para las acciones. | Acciones de capacitación sobre género | Gasto total en capacitación sobre género. | % presupuesto total y el presupuesto para capacitación de género. |
|--|---|---------------------------------|---|---|---|---|
| Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal | Ver tablas abajo | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Infraestructura | Acción única en 2008: 5 Clínicas de la Mujer para los municipios de Tonalá, Cintalapa, Palenque, Pichucalco y San Cristóbal. Beneficiando a 226,768 mujeres y niñas | 2008: 17 millones 500 mil pesos | 0.47% de la inversión total autorizada en el año 2008, para obras de infraestructura pública. | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | No Cuenta | 2008: Se capacitó a personal de la Dirección de Educación Ambiental en materia de "Masculinidad y perspectiva de Género". | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace para la Cooperación Internacional | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría del Trabajo | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | No Cuenta | No Cuenta | No Cuenta |
| Secretaría de Educación | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo |
| Secretaría de Salud | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | | Ver tablas abajo | 2008: \$169,081 2009: \$156,666 2010: \$599,062 | Ver tablas abajo |
| SEDEM | Ver tablas abajo | Ver tablas abajo | 100% | | | 2008:46% 2009: 72% 2010: 98% |

Las acciones del Instituto de la Consejería Jurídica implican cambios importantes en leyes, normas y procedimientos de carácter legal que en la medida de su aplicación tienen repercusiones inmediatas en la equidad de género. En las siguientes dos tablas se detallan tales acciones:

| 2008 | |
|---|---|
| Acción | Objetivo |
| Fortalecimiento al organismo denominado BANRURAL | Objeto otorgar créditos para el desarrollo de actividades económicas y creación de negocios y microempresas a favor de la mujer chiapaneca |
| Gobierno del Estado, suscribió con el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, el Congreso del Estado y el Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez | Un acuerdo en el que se comprometen a combatir y erradicar la violencia laboral y la segregación ocupacional ejercida en contra de las mujeres. |

| 2009 | |
|---|--|
| Acción | Objetivo |
| Con la finalidad de contribuir a la equidad de género, se reformó el Código Civil para el Estado de Chiapas | Para salvaguardar el patrimonio de la familia, actualizar situaciones de derecho para el impedimento del matrimonio y la disolución de este vínculo, y la protección de integridad física o emocional, del menor, cuando existan conductas violentas en el seno familiar. Así mismo, se reconoce la aportación que la mujer realiza desde el seno del hogar el cual no había sido dimensionado con justo valor. |
| Se publicaron la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas y la Ley para Combatir, Prevenir y Sancionar la Trata de Personas en el Estado de Chiapas y se Adicionan Diversas Disposiciones del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Chiapas | Instrumentos jurídicos que pretenden otorgar más certeza jurídica y seguridad a las mujeres víctimas de la violencia que ejercen la discriminación y explotación |
| Dignificación de las mujeres en el Estado | Creando un marco jurídico innovador y eficiente para regular esas normas informales que rigen la vida interior familiar y social que han tenido como consecuencia, la marginación, explotación o discriminación de las mismas. Estamos seguros que con estas acciones, las niñas en el Estado de Chiapas dejarán de interiorizar el papel subordinado que tendrían en la sociedad, y crecerán en un ambiente de igualdad de género y de oportunidades. |

La Secretaría de Infraestructura desarrolló una acción importante pero puntual durante el 2008. Se construyó 5 módulos de las clínicas Sí, Mujer en sendos municipios.

La Secretaría del Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural, incluye a las mujeres y las niñas en sus acciones de sensibilización para la conservación y en las capacitaciones sobre educación ambiental.

| ACCIONES REALIZADAS DURANTE EL 2008 | | | | | | |
|---|---|----------|--------------------|---------------------|--|--|
| Tipo de acción | Actividades sustantivas realizadas | Duración | Población atendida | | Lugares de realización | Gasto total de las acciones realizadas |
| | | | Cantidad | Población Total | | |
| Taller de "Consumismo y Ambiente" | En el marco de la Celebración del Día Internacional de la Mujer, los talleres con el propósito de orientar y sensibilizar a los asistentes en la conservación del medio ambiente desde sus familias | | | | | |
| Teatro Guiñol | | | | | Comunidades Aurora Esquipulas, Mpio, Pantheló. San José Mazpac, Mpio de Francisco de León. Juan Pablo Huacánó, Mpio de Ocotepéc. | |
| Taller sobre "Valores Ambientales" | | | | a niños y niñas del | Centro Educativo Hendry Wallon | |
| | | TOTAL | 2,400 mujeres | 4,779 Habitantes. | | |

| ACCIONES REALIZADAS DURANTE EL 2009 | | | | | | |
|--|--|----------|--------------------|-------------------|--|--|
| Tipo de acción | Actividades sustantivas realizadas | Duración | Población atendida | | Lugares de realización | Gasto total de las acciones realizadas |
| | | | Cantidad | Población Total | | |
| Se impartieron cursos y talleres sobre residuos sólidos | Para mujeres beneficiadas por el Programa de Organización Productiva para Mujeres, con la finalidad de que las beneficiadas incorporen el enfoque ambiental a sus proyectos productivos. | | | | Municipios de Maravilla Tenejapa; La Trinitaria; La Independencia. | |
| Se impartieron cursos sobre la "Contaminación del Agua" | Talleres denominados "Dilemas sobre el uso del Agua" | | | a niñas y niños | de escuelas primarias en Chiapa de Corzo y Tuxtla | |
| Se colaboró con el V Concurso Nacional de Dibujo Infantil "Que viva la Selva Lacandona" | organizado a nivel nacional por Fundación Azteca con apoyo del Gobierno del Estado; en el cual fomentamos la participación de niños y niñas de 10 Municipios con Menor Índice de Desarrollo Humano | | | | | |
| | | TOTAL | 5,927 mujeres | 19,825 Habitantes | | |

| ACCIONES REALIZADAS DURANTE EL 2010 | | | | | | |
|--|--|---------------------|--------------------|--|---|--|
| Tipo de acción | Actividades sustantivas realizadas | Duración | Población atendida | | Lugares de realización | Gasto total de las acciones realizadas |
| | | | Cantidad | Población total | | |
| Se colaboró con la Red de Género y Medio Ambiente, en la organización del foro "Género y Cambio Climático" | | en el mes de agosto | | el foro estuvo representado por mujeres de los municipios de | San Cristóbal de las Casas, Arriaga, Tapachula, Cintalapa, San Juan Cancúc, Margaritas. | |
| Se impartieron diversos talleres como: Hortalizas de traspatio a través del método biointensivo como herramienta para la adaptación al cambio climático. | | | | | | |
| Se realizó un taller de Capacitación a través de la estrategia de Paquetes Pedagógicos Audiovisuales en temas Ambientales, | | | | | participaron hombres y mujeres de diversas comunidades indígenas | |
| Se llevaron a cabo los eventos del día Mundial de los Humedales, Campaña de Limpiemos México | Celebración del día Mundial del Medio Ambiente en las cuales estuvieron involucrados niñas, mujeres, hombres y niños | | | | | |
| Se han impartido talleres sobre "Barum y la Selva Lacandona" | estos talleres estuvieron dirigidos a niños y niñas de las comunidades ya mencionadas | | | | en las comunidades de frontera Corozal y Lacanja Chanzayab, | |
| Se co-participó en el evento organizado por los Scouts "La flor de lis más grande del mundo" | | | | atendieron a niños y niñas | | |
| talleres de reciclado de papel | | | | con niños y niñas | Mnpio. Margaritas | |
| pláticas sobre el tema de bosques | | | | con niños y niñas | Mnpio. Margaritas | |
| | | | 3,328 mujeres | 6,366 habitantes | | |

La Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlaces internacionales, proporcionó información de los años 2009 y 2010. Acciones dirigidas a diversos grupos poblacionales pero dentro de los cuales se pudo identificar a las mujeres y las niñas.

| Acciones realizadas por la secretaría en beneficio de mujeres y niñas | | | | | | | |
|--|----------|-------------------------|-----------------------------|------|--------------------------|--|--|
| Acción realizada | Duración | Población atendida | Lugar | Año | Costo total de la acción | % del presupuesto total de la dependencia que representa la acción | |
| Orientación y vinculación en trámites migratorios, legales, médicos, laborales y administrativos (registro de menores) | 3 meses | 296 mujeres | Tapachula | 2009 | No cuantificable | No cuantificable | |
| Apoyo a organizaciones civiles para la atención a migrantes | 3 meses | 201 mujeres | Tapachula y Huixtla | 2009 | \$200,000 | 0,26% | |
| Atención, orientación y vinculación en trámites migratorios, legales, médicos, laborales y administrativos (registro de menores ante diversas dependencias estatales, federales y municipales) | 3 meses | 201 mujeres | Tapachula | 2010 | No cuantificable | No cuantificable | |
| Apoyo a asociaciones civiles y religiosas | 1 mes | 103 mujeres y 137 niñas | Tapachula y Tuxtla | 2010 | \$2,093,566.28 | 3.63% | |
| Apoyo en especie a población migrante vulnerable | 1 mes | 6 mujeres y 3 niñas | Tapachula, Tuxtla y Comitán | 2010 | \$56,835.88 | 0.10% | |
| Protección a chiapanecos menores de edad para repatriación a sus comunidades de origen | 2 meses | 1 niña | Tapachula | 2010 | \$4,520.71 | 0.01% | |
| Contribuir al combate de los diferentes tipos de cáncer aplicado en mastografía, quimioterapias, ginecología y cáncer cérvico uterino y de mama | 3 meses | 40 mujeres | Ciudad Salud | 2010 | \$20,000 | 0.03% | |

La Secretaría del Trabajo informó de tres subprogramas que dentro de sus poblaciones beneficiarias se incluyen a mujeres. Son importantes en la medida en que involucran acciones dirigidas a consecución de empleo o capacitación para el trabajo.

| Subprograma Bécate (becas de capacitación para el trabajo) del 2008 al 2010 | | | | | | |
|---|--------------------|-------------------|---------------|--|--|----------------------------|
| Ejercicio | Población atendida | Mujeres atendidas | Lugares | Inversión por ejercicio del total de atendidos | Inversión por ejercicio de las mujeres atendidas | Porcentaje del presupuesto |
| 2008 | 9,927 | 6,194 | 92 municipios | \$32,045,596.50 | \$19,993,247.65 | 62.39% |
| 2009 | 10,503 | 7,638 | 94 municipios | \$39,120,580.25 | \$28,448,485.96 | 72.72% |
| 2010 | 12,512 | 8,318 | 92 municipios | \$40,908,363.84 | \$24,545,018.30 | 66% |
| | | 22,150 | | \$112,074,540.59 | \$72,986,751.91 | 67.04% |

| Subprograma de movilidad laboral interna, del 2008 al 2010 | | | | | | |
|--|--------------------|-------------------|---------------|--|--|----------------------------|
| Ejercicio | Población atendida | Mujeres atendidas | Lugares | Inversión por ejercicio del total de atendidos | Inversión por ejercicio de las mujeres atendidas | Porcentaje del presupuesto |
| 2008 | 550 | 58 | 9 municipios | \$670,791 | \$69,600 | 10.40% |
| 2009 | 2,042 | 238 | 15 municipios | \$2,536,719 | \$295,191 | 11.60% |
| 2010 | 2,800* | 240 | 18 municipios | \$3,398,289.73 | \$288,000 | 8.47% |
| *Estos datos son hasta el tercer trimestre del 2010. | | 536 | | \$6,605,800 | \$652,791 | 10.16% |

| Subprograma compensación a la ocupación temporal, del 2008 al 2010 | | | | | | |
|--|--------------------|-------------------|---------|--|--|----------------------------|
| Ejercicio | Población atendida | Mujeres atendidas | Lugares | Inversión por ejercicio del total de atendidos | Inversión por ejercicio de las mujeres atendidas | Porcentaje del presupuesto |
| 2008 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2009 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2010* | 4 | 3 | Tuxtla | \$14,275.20 | \$10,704 | 74.98% |
| *Estos datos son hasta el tercer trimestre del 2010. | | | | \$14,275.20 | \$10,704 | |

Las acciones de la Secretaría de Seguridad y Protección ciudadana fueron en número importante y de corta duración. Se encaminan principalmente a la formación ciudadana y la prevención del delito. Si bien incluyen dentro de su población beneficiaria a mujeres y niñas, no necesariamente cuentan con una perspectiva de género, además de que su lenguaje es sexista. Para éstas acciones dedica el 0.4% de su presupuesto total.

| Programas dirigidos a mujeres y niñas | Año 2008 y número de acciones realizadas | Año 2009 y número de acciones realizadas | Año 2010 y número de acciones realizadas | Población atendida 2008 | Población atendida 2009 | Población atendida 2010 | Duración |
|---------------------------------------|--|--|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------|
| El policía y el niño | 537 | 356 | 148 | 10,990 | 6,682 | 5,726 | 1 hora |
| Escuela segura | 360 | 194 | 964 | 11,453 | 4,024 | 16,589 | 1:20 hora |
| Padres de Éxito | 79 | 41 | 23 | 2,603 | 801 | 1,419 | 1:20 hora |
| Jornadas Educativas | 20 | 3 | 1 | 9,364 | 84 | 35 | 3 horas |
| Ayúdanos a protegerte | 0 | 554 | 1,079 | 0 | 11,385 | 21,285 | 30 min. |
| Unidos contra la corrupción | 0 | 580 | 1,079 | 0 | 11,392 | 21,288 | 30 min. |
| Eventos especiales de prevención | 35 | 19 | 34 | | 2,426 | 3,690 | |
| El chavo de la calle | 0 | 6 | 0 | 0 | 476 | 0 | 40 min. |
| TOTAL | 1,031 | 1,753 | 3,328 | 34,410 | 37,270 | 70,032 | |

Como se ha documentado, el Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal, la Secretaría de Infraestructura, la Secretaría de Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural, la Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace para la Cooperación Internacional, la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, realizan acciones dirigidas a las mujeres y las niñas. Muchas de estas acciones entran dentro de sus objetivos estratégicos institucionales pero no por eso representan una transversalización de la perspectiva de género.

Muchas de las dependencias mencionadas dedican muy poco de su presupuesto a tales acciones y sólo una de ellas (SEMAVIH) documentó acciones de capacitación para su personal. Obviamente ningún dirige presupuesto específico para ese fin, por lo que se deja a las circunstancias estatales y a los esfuerzos individuales impulsar la transversalidad y la formación en género.

Se documentará en la sección de resultados cualitativos, que la gran mayoría de las y los directivos entrevistados siguen considerando que, a escala institucional e interinstitucional, el género es un tema de la SEDEM por lo que no consideran como parte de sus atribuciones incluir acciones ni capacitaciones entre sus poblaciones beneficiarias, no entre su personal.

Trato aparte merecen dos dependencias del ejecutivo del estado, la Secretaría de Educación y la Secretaría de Salud. Ambas han incorporado en su estructura programática el tema de género, por lo cual se encontraron no sólo acciones y capacitaciones, sino estructuras responsables de impulsarla con presupuesto etiquetado. Se debe reflexionar si tal característica se relaciona con la semidescentralización en la que se encuentran ambas dependencias.

La Secretaría de Educación cuenta con el Programa Estatal de Capacitación al Magisterio para Prevenir la Violencia hacia las Mujeres. Dentro del cual se realizan no sólo acciones de capacitación, sino de intervención logística y de difusión y sensibilización. Para el año 2008 realizaron lo siguiente:

| Tipo de acción | Actividades sustantivas realizadas | Duración | Población atendida | | Lugares de realización | Gasto total de las acciones realizadas |
|-----------------------------------|--|-----------------|--------------------|---|------------------------|--|
| | | | Cantidad | Figuras Educativas | | |
| Capacitación | Jornada Estatal por la Prevención de la Violencia y la Equidad de Género | Junio | 300 | Directivos, asesores técnicos-pedagógicos y docentes estatales y federalizados. | Tuxtla Gutiérrez | \$140,739.80 |
| Logística | Reunión para la implementación del "Programa de Capacitación al Magisterio para Prevenir la Violencia hacia las Mujeres" | Septiembre | 30 | Autoridades educativas | Tuxtla Gutiérrez | \$7,475.00 |
| Difusión y sensibilización | Concurso Estatal 2008 "Una mirada a mi escuela: Educar con Perspectiva de Género" | Julio-Diciembre | 150 | Directivos, asesores técnicos-pedagógicos y docentes estatales y federalizados | Tuxtla Gutiérrez | \$30,200.00 |
| Capacitación | Jornadas de Capacitación a Comités Técnicos Regionales: | Noviembre y | 429 | Jefes de sector, supervisores, | Yajalón | \$422, 109.36 |

| | | | | | | |
|---------------------|---|-----------|-----|---|---------------|-------------|
| | "Por la Prevención de la Violencia y la Equidad de Género" Tres sedes. Conferencias y talleres | Diciembre | 224 | inspectores, jefes de enseñanza, atp's, directores técnicos y docentes | Chilón | |
| | | | 193 | | Tumbalá | |
| Capacitación | Primer Seminario Internacional "La violencia contra la mujer en agenda educativa" | Noviembre | 18 | Equipo Técnico Estatal | Cd. De México | \$36,598.00 |

| Acciones Realizadas en el período extraordinario | | | | | | |
|--|---|-----------------|---------------------|---|---|--|
| Tipo de acción | Actividades sustantivas realizadas | Duración | Población atendida | | Lugares de realización | Gasto total de las acciones realizadas |
| | | | Cantidad | Figuras Educativas | | |
| Capacitación | Jornadas de capacitación a comités técnicos regionales: "Por la prevención de la violencia y la equidad de género" 12 sedes. Conferencias y talleres | Enero- Abril | 1,045 | Jefes de sector, supervisores, inspectores, jefes de enseñanza, atp's, directores técnicos y docentes estatales y federalizados | Diversas regiones de la entidad | \$126,318.86 |
| | | | 30 | | Concordia | |
| | | | 40 | | Angel Albino Corzo | |
| | | | 250 | | Tapachula | |
| | | | 30 | | Tonalá | |
| | | | 150 | | San Cristóbal | |
| | | | 150 | | Tuxtla | |
| | | | 30 | | Pichucalco | |
| | | | 30 | | Frontera Comalapa | |
| | | | 125 | | Comitán | |
| | | | 150 | | Huixtla | |
| | | | 30 | | Venustiano Carranza | |
| | | | 30 | | Las Margaritas | |
| | | | Capacitación | | Jornadas Municipales de Capacitación "Por la prevención de la violencia y la equidad de género" 30 sedes. Conferencias y talleres | |
| 30 | Pijijiapan | | | | | |
| 30 | Pijijiapan | | | | | |
| 70 | Tapilula | | | | | |

| | |
|-----|----------------|
| 100 | Las Margaritas |
| 150 | San Cristóbal |
| 300 | Copainalá |
| 100 | Las Margaritas |
| 200 | Yajalón |
| 100 | Tapilula |
| 50 | Tapilula |
| 200 | Yajalón |
| 200 | Copainalá |
| 50 | Comitán |
| 60 | Comitán |
| 50 | Comitán |
| 100 | Comitán |
| 50 | Comitán |
| 80 | Comitán |
| 50 | Comitán |
| 60 | Cacahoatán |
| 35 | Las Margaritas |
| 30 | Las Margaritas |
| 60 | Tuxtla |
| 30 | Tuxtla |
| 150 | Copainalá |
| 20 | Las Margaritas |
| 60 | Huixtla |

PERIODOS ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO

| | | | | | | |
|----------------|---------------------------|----------------------|-------|---|----|----------------|
| TOTALES | 9 actividades realizadas | abril-diciembre 2008 | 1,344 | Autoridades educativas, directivos, asesores técnicos pedagógicos y docentes estatales y federalizados. | 7 | \$637,122.16 |
| | 42 actividades realizadas | enero-marzo 2009 | 3,610 | | 42 | \$515,026.22 |
| | 51 Actividades realizadas | | 4,954 | | 49 | \$1,152,148.38 |

Para el año 2009 realizaron lo siguiente:

| Tipo de acción | Actividades sustantivas realizadas | Duración | Población atendida | | Lugares de realización | Gasto total de las acciones realizadas |
|-----------------------------------|---|-------------------|--------------------|---|------------------------|--|
| | | | Cantidad | Figuras Educativas | | |
| Difusión y sensibilización | Ceremonia de premiación a los ganadores del concurso estatal 2008 "Una mirada a mi escuela: educar con perspectiva de género" | Junio | 200 | Autoridades educativas, jefes de sector, supervisores, atp's, inspectores, jefes de enseñanza, directores técnicos y docentes estatales y federalizados | Tuxtla | \$23,200.00 |
| Capacitación | Jornadas municipales de capacitación "violencia en el noviazgo" 15 sedes. Conferencias y talleres | Octubre-diciembre | 1,018 | Jefes de sector, supervisores, atp's, inspectores, jefes de enseñanza, directores técnicos y docentes estatales y federalizados | | \$770,849.25 |
| | | | 112 | | Copainalá | |
| | | | 29 | | Reforma | |
| | | | 30 | | Juárez | |
| | | | 90 | | Villacomaltitlán | |
| | | | 37 | | Tonalá | |
| | | | 109 | | San Cristóbal | |
| | | | 48 | | Tuxtla | |
| | | | 25 | | Cacahoatán | |
| | | | 111 | | Tapilula | |
| | | | 109 | | Mapastepec | |
| | | | 139 | | Las Margaritas | |
| | | | 35 | | La Concordia | |
| | | | 27 | | Ángel Albino Corzo | |

| | | | | | | |
|---------------------|--|-----------------------|----|--|-----------------|--------------|
| | | | 67 | | Pantepec | |
| | | | 50 | | Escuintla | |
| Capacitación | 2do. Seminario Internacional "La violencia contra la mujer en la agenda educativa" | 23 al 26 de noviembre | 17 | Coordinador Estatal, responsable del Previolem, coordinador del personal administrativo. Coordinadores y asesores técnico-pedagógico de los Centros de Maestros y Equipo Técnico Estatal | Mérida, Yucatán | \$144,289.15 |

| ACCIONES REALIZADAS EN EL PERIODO EXTRAORDINARIO | | | | | | |
|--|--|-------------|--------------------|---|---------------------------------|--|
| Tipo de acción | Actividades sustantivas realizadas | Duración | Población atendida | | Lugares de realización | Gasto total de las acciones realizadas |
| | | | Cantidad | Figuras Educativas | | |
| Capacitación | Jornadas municipales de capacitación "violencia en el noviazgo" 9 sedes. Conferencias y talleres | Enero-marzo | 527 | Jefes de sector, supervisores, atp's, inspectores, jefes de enseñanza, directores técnicos y docentes estatales y federalizados | Diversas regiones de la entidad | \$169,520.39 |
| | | | 29 | | Cintalaapa | |
| | | | 88 | | Motuzintla | |
| | | | 51 | | Yajalón | |
| | | | 42 | | Tapachula | |
| | | | 120 | | Mazatán | |
| | | | 73 | | Las Margaritas | |
| | | | 15 | | Tuxtla | |
| | | | 18 | | El Jobo | |
| | | | 91 | | Tuzuntán | |

| PERIODOS ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------------|-------|---|----|----------------|
| TOTAL | 17 Actividades realizadas | Junio-diciembre 2009 | 1,235 | Autoridades educativas, Directivos, asesores técnico-pedagógicos y docentes estatales y federalizados | 17 | \$938,338.40 |
| | 9 actividades realizadas | Enero-marzo 2010 | 527 | | 9 | \$169,520.39 |
| | 26 actividades realizadas | | 1,762 | | 26 | \$1,107,858.79 |

Para el año 2010 realizaron las siguientes acciones:

| Tipo de acción | Actividades sustantivas realizadas | Duración | Población atendida | | Lugares de realización | Gasto total de las acciones realizadas |
|-----------------------------------|---|----------------------------------|--------------------|---|--|--|
| | | | Cantidad | Figuras Educativas | | |
| Difusión y sensibilización | Campaña "La educación hace la diferencia" | Octubre-noviembre | 800 | Directivos, asesores técnicos-pedagógicos y docentes estatales y federalizados | Tuxtla, San Cristóbal, Las Rosas, comitán, Palenque, Motozintla, Tapachula, Cacahoatán, Huehuetán, Copainalá, Tonalá, Las Margaritas, Frontera Comalapa, Ocozocuaula, La Concordia y Juárez. | \$4,500.00 |
| Capacitación | Tres reuniones de trabajo "Estrategia estatal para el desarrollo del seminario: Prevención de la violencia a través de la educación en salud sexual integral" | 12 de julio; 8 y 9 de septiembre | 35 | Autoridades educativas, Directivos, asesores técnico-pedagógicos y docentes estatales y federalizados | Tuxtla | \$9,000.00 |
| Capacitación | Participación en eventos nacionales a solicitud de la DGFC: | Mayo-agosto | 37 | Supervisores, jefes de enseñanza, tp's, directores técnicos y docentes | Mérida, Yucatán | |
| | 1. Formación para maestras y maestros de educación básica en la prevención de la violencia a través de la educación en salud sexual integral preescolar. | 18 al 21 de mayo | 7 | | | 416,851.03 |
| | 2. Formación para maestras y maestros de educación básica en la prevención de la violencia a través de la educación en salud sexual integral primaria. | 14 al 18 de junio | 16 | | | \$141,707.75 |
| | 3. Formación para maestras y maestros de educación básica en la prevención de la violencia a través de la educación en salud sexual integral secundaria. | 29 de junio al 2 de julio | 14 | | | \$117,397.14 |
| | 4. Convivencia respetuosa en la escuela: un enfoque educativo a través del Arte | 24 al 26 de agosto | 3 | | | \$39,998.10 |

PERIODO ORDINARIO

| | | | | | | | |
|----------------|----------------|-------------------------|-------|---|--|----|--------------|
| TOTALES | 24 actividades | Julio a octubre de 2010 | 1,358 | Autoridades educativas, directivos, asesores técnico-pedagógicos y docentes estatales y federalizados | | 39 | \$343,451.02 |
|----------------|----------------|-------------------------|-------|---|--|----|--------------|

La Secretaría de Salud cuenta con dos programas dirigidos específicamente a la temática de género. Uno es el de Equidad de Género y el otro es el de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género. Ambos se encuentran dentro de la Dirección de Salud Pública, específicamente en la Subdirección de Atención a Grupos Poblacionales, pero al primero lo cubre la Coordinación de la Unidad de Género y Salud. Lo anterior nos habla de una inclusión tipo transversal de la perspectiva de género en la institución, es decir, que al formar parte de la estructura programática, no depende de las personas y su interés, sino que trasciende a nivel presupuestal y de mandato. En la siguiente tabla se documenta la población atendida por programa el programa de Equidad de Género, el presupuesto asignado y el dirigido específicamente para la capacitación, desde el 2008 hasta el 2010.

| Programa Equidad de Género | | | |
|-----------------------------------|------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Año | Población | Presupuesto total | Presupuesto capacitación |
| 2008 | 4,460,013 | \$ 599,062 | \$ 169,081 |
| 2009 | 4,597,177 | \$ 599,062 | \$ 156,667 |
| 2010 | 4,553,385 | \$ 599,062 | \$ 251,244 |
| Totales | 13,610,575 | \$ 1,797,187.17 | \$ 576,992.39 |

Las acciones por año fueron las siguientes.

| No. De Capacitación | Duración | Población Atendida | Lugares de Realización | Gasto de la acción | Porcentaje |
|----------------------------|-----------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------|
| Jurisdicción I | 2 días | 40_M:23/ H:17 | Tuxtla Gutiérrez | \$15,146.80 | 9% |
| Jurisdicción II | 2 días | 40_M:15/H:25 | San Cristóbal | \$15,000.00 | 9% |
| Jurisdicción III | 2 días | 40_M:20/H:20 | Comitán | \$12,013.00 | 8% |
| Jurisdicción IV | 2 días | 40_M:12/H:28 | Villaflores | \$15,448.41 | 10% |
| Jurisdicción V | 2 días | 41_M:34/H:7 | Pichucalco | \$15,036.00 | 9% |
| Jurisdicción VI | 2 días | 40_M:21/H:19 | Palenque | \$15,548.60 | 10% |
| Jurisdicción VII | 2 días | 49_M:37/H:12 | Tapachula | \$35,323.50 | 21% |
| Jurisdicción VIII | 2 días | 40_M:18/H:22 | Tonalá | \$15,306.00 | 9% |
| Jurisdicción IX | 2 días | 43_M:31/H:12 | Ocosingo | \$15,259.00 | 9% |
| Jurisdicción X | 2 días | 39_M:16/H:23 | Motzintla | \$15,000.00 | 9% |
| 2008 | | | TOTAL | 138898.51 | 103% |

| No. De Capacitación | Duración | Población Atendida | Lugares de Realización | Gasto de la acción | Porcentaje |
|--------------------------|----------|--------------------|------------------------|--------------------|-------------|
| Jurisdicción I | 2 días | 46_M:17/H:29 | Tuxtla Gutiérrez | \$15,999.95 | 11% |
| Jurisdicción II | 2 días | 40_M:13/H:27 | San Cristóbal | \$17,404.00 | 12% |
| Jurisdicción III | 2 días | 0 | Comitán | \$15,002.00 | 10% |
| Jurisdicción IV | 2 días | 40_M:15/H:25 | Villaflores | \$15,258.00 | 10% |
| Jurisdicción V | 2 días | 45_M:17/H:28 | Pichucalco | \$15,417.00 | 10% |
| Jurisdicción VI | 2 días | 40_M:27/H:13 | Palenque | \$15,910.25 | 11% |
| Jurisdicción VII | 2 días | 40_M:10/H:30 | Tapachula | \$15,818.63 | 10% |
| Jurisdicción VIII | 2 días | 40_M:11/H:29 | Tonalá | \$15,691.00 | 10% |
| Jurisdicción IX | 2 días | 24_M:10/H:14 | Ocosingo | \$15,010.00 | 10% |
| Jurisdicción X | 2 días | 40_M:17/H:23 | Motozintla | \$15,156.00 | 10% |
| 2009 | | | TOTAL | 140666.88 | 104% |

| No. De Capacitación | Duración | Población Atendida | Lugares de Realización | Gasto de la acción | Porcentaje |
|--------------------------|----------|--------------------|------------------------|---------------------|------------|
| Jurisdicción I | 2 días | 50_M:26/H:24 | Tuxtla Gutiérrez | \$31,415.00 | 13% |
| Jurisdicción II | 2 días | 42_M:14/H:28 | San Cristóbal | \$25,011.75 | 10% |
| Jurisdicción III | 2 días | 53_M:32/H:21 | Comitán | \$31,725.00 | 13% |
| Jurisdicción IV | 2 días | 43_M:26/H:17 | Villaflores | \$19,947.50 | 8% |
| Jurisdicción VI | 2 días | 30_M:19/H:11 | Palenque | \$24,900.00 | 10% |
| Jurisdicción VII | 2 días | 53_M:32/H:21 | Tapachula | \$35,570.00 | 15% |
| Jurisdicción VIII | 2 días | 21_M:15/H:6 | Tonalá | \$21,135.00 | 9% |
| Jurisdicción IX | 2 días | 20_M:11/H:9 | Ocosingo | \$23,050.00 | 10% |
| Jurisdicción X | 2 días | 34_M:27/H:7 | Motozintla | \$20,490.00 | 9% |
| 2010 | | | TOTAL | \$233,244.25 | 97% |

Dentro del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género se lleva a cabo el Curso taller para la aplicación de la NOM 046 SSA2-2005 Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres, Criterios de prevención y atención teniendo como objetivo que el personal médico a su cargo cuente con herramientas teórico-técnicas para la aplicación de dicha norma con énfasis en los procedimientos de detección y atención esencial de la violencia familiar y de género. Dicha capacitación integra las diferentes Instituciones Públicas del Sistema Nacional de Salud (IMSS, ISSTE, SEDENA, SEMAR, PEMEX, DIF). La fuente de financiamiento es el Convenio específico para el fortalecimiento de acciones de salud pública en las entidades federativas (2010). Las acciones fueron las siguientes:

| Lugar de Realización | Meta | Unidad de Medida | Población | Cantidad de Población Beneficiada | Gasto |
|----------------------|------|------------------|---|-----------------------------------|---------------------|
| Tuxtla Gutiérrez | 7 | Persona | Personal Médico del Sistema Nacional de Salud | 175 | \$113,896.80 |
| San Cristóbal | 5 | Persona | | 125 | \$41,760.00 |
| Comitán | 5 | Persona | | 125 | \$89,500.00 |
| Villaflores | 4 | Persona | | 100 | \$80,620.00 |
| Pichucalco | 1 | Persona | | 25 | \$7,300.00 |
| Palenque | 4 | Persona | | 100 | \$47,600.00 |
| Tapachula | 4 | Persona | | 100 | \$63,360.00 |
| Tonala | 2 | Persona | | 50 | \$27,120.00 |
| Ocosingo | 2 | Persona | | 50 | \$25,056.00 |
| Motozintla | 2 | Persona | | 50 | \$9,600.00 |
| | | | | TOTAL | \$505,812.80 |

Posterior a la acción de capacitación se documentaron las acciones de detección de casos con los siguientes resultados:

| Lugar de Realización | No. De Detecciones | Unidad de Medida | Población | No. De mujeres y niñas beneficiadas |
|----------------------|--------------------|------------------|------------------|-------------------------------------|
| Tuxtla Gutiérrez | 16,180 | Persona | M: 15 años y más | 16,180 |
| San Cristóbal | 8,319 | Persona | M: 15 años y más | 8,319 |
| Comitán | 9,215 | Persona | M: 15 años y más | 9,215 |
| Villaflores | 1,694 | Persona | M: 15 años y más | 1,694 |
| Pichucalco | 1,476 | Persona | M: 15 años y más | 1,476 |
| Palenque | 5,406 | Persona | M: 15 años y más | 5,406 |
| Tapachula | 9,358 | Persona | M: 15 años y más | 9,358 |
| Tonalá | 4,128 | Persona | M: 15 años y más | 4,128 |
| Ocosingo | 770 | Persona | M: 15 años y más | 770 |
| Motozintla | 1,921 | Persona | M: 15 años y más | 1,921 |
| Total | | | | 58,467 |

Con lo anterior se documenta resultados evidentes y se fortalece la necesidad de transversalizar el género dentro de todas las dependencias del ejecutivo estatal.

Finalmente la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres. Como es de suponerse, el 100% de las acciones de ésta secretaría se dirigen a impulsar la equidad de género. Tiene como poblaciones beneficiarias, tanto mujeres, niñas, niños y varones de las localidades y municipios de todo el estado, como el personal de las otras dependencias del ejecutivo. Por lo anterior su reto es doble y mucho más complejo. En las siguientes tablas se documenta de manera muy sintética las principales acciones de la SEDEM por año:

| PRINCIPALES ACCIONES/PROEYCTOS POR FUNCIÓN DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008 | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|------------|---------------|---------------|---------|---------|-------|-------|----------------------|-------------|--------------|----------------|-----------------|
| Función | Proyecto | Acción (es) | Municipios | # de acciones | Beneficiarios | | | | | | Presupuesto | | | |
| | | | | | Total | Mujeres | Hombres | Niñas | Niños | Servidores Públicos | Aprobado | Autorizado | Ejercido | |
| Asistencia y Seguridad Social | Promoción del Desarrollo Integral | Talleres | | 24 | 3,463 | 3,166 | 297 | | | | | \$336,328.02 | \$1,053,929.87 | \$1,020,217.36 |
| Asistencia y Seguridad Social | Fomento a la Atención de Mujeres Vulnerables | Conferencias, foros y talleres | | 49 | 8,093 | 5,782 | 2,311 | | | 1,122 (M:905; H:217) | | \$443,125.42 | \$821,937.70 | \$804,121.69 |
| Asistencia y Seguridad Social | Oportunidades para mujeres y hombres en igualdad de transversalidad con perspectiva de género | Edición | Varios | 45 | 8,663 | 6,456 | 2,207 | | | 1,273 (M:807;H:466) | | \$518,160.90 | \$955,809.35 | \$864,026.04 |
| Asistencia y Seguridad Social | Promoción de Igualdad de Género | Conferencias, foros, diplomado, pláticas y talleres | | 102 | 8,112 | 6,940 | 1,172 | | | 151 (M:126;H:25) | | \$429,140.88 | \$1,108,501.25 | \$11,085,769.46 |
| Asistencia y Seguridad Social | Otorgamiento de Apoyo Jurídico | Conferencia, convenios, asesorías | | 17 | 1,789 | 1,544 | 245 | | | | | \$386,572.60 | \$428,296.87 | \$375,534.55 |
| Asistencia y Seguridad Social | Comunicación, difusión e informática | Edición, impresión, rotulación y sellos | | 65 | 1,294,466 | 802,905 | 491,561 | | | | | \$484,547.31 | \$1,019,457.93 | \$948,166.80 |
| Asistencia y Seguridad Social | Programa de Mujeres Trabajando Unidas | Talleres | | 143 | 6,512 | 6,321 | 191 | | | | | \$817,367.54 | \$817,367.54 | \$730,603.64 |

| | | | | |
|--------------------------------------|--|--------------------|---------------------|---------------------|
| | Otros Proyectos | \$4,584,757.3 3 | \$7,218,382.01 | \$7,078,589.72 |
| Asistencia y Seguridad Social | Coordinación General de Acciones Institucionales | \$472,103.02 | \$1,470,778.54 | \$1,430,097.02 |
| Asistencia y Seguridad Social | Administración y Distribución de Recursos | \$3,718,654.3 1 | \$5,747,603.47 | \$5,648,492.10 |
| Asistencia y Seguridad Social | Prevención de Incrementos Salariales | \$394,000 | 0 | 0 |
| TOTAL | | \$8,000,000 | \$13,423,682.5 2 | \$12,907,028.6 6 |

| PRINCIPALES ACCIONES/PROEYCTOS POR FUNCIÓN DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009 | | | | | | | |
|--|------------------|---------------|---------------|-------|----------------|----------------|----------------|
| Proyecto | Municipio | # de Acciones | Beneficiarios | | Presupuesto | | |
| | | | Mujeres | Niñas | Aprobado | Autorizado | Ejercido |
| Talleres de Capacitación para la Promoción del Desarrollo Integral | Chiapa de Corzo | 1 | 98 | | | | |
| | Villaflores | 1 | 207 | | | | |
| | Motozintla | 1 | 129 | | | | |
| | Arriaga | 1 | 150 | | | | |
| | San Fernando | 1 | 62 | | | | |
| | Chiapilla | 1 | 26 | | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 36 | | | | |
| | Chilón | 1 | 33 | | | | |
| | Tila | 1 | 23 | | | | |
| | Salto de Agua | 1 | 16 | | | | |
| | Yajalón | 1 | 69 | | | | |
| | Oxchuc | 1 | | | | | |
| | Chamula | 1 | | | | | |
| | Tenejapa | 1 | | | | | |
| | Ocosingo | 1 | | | | | |
| | Chenalhó | 1 | | | | | |
| | Panthehó | 1 | | | | | |
| Mitontic | 1 | | | | | | |
| SUBTOTAL | | 18 | 849 | | \$1,180,305.01 | \$1,125,753.32 | \$1,120,819.93 |
| Talleres sobre el Fomento a la Atención de Mujeres Vulnerables | Ocosingo | 1 | 98 | | | | |
| | Chilón | 1 | 160 | | | | |

| | | | | | | |
|---|-------------------------|----|-----|--------------|--------------|--------------|
| | Marqués de Comillas | 1 | 105 | | | |
| | Chiapa de Corzo | 1 | 46 | | | |
| | Motozintla | 1 | 76 | | | |
| | Pichucalco | 1 | 109 | | | |
| | SUBTOTAL | 6 | 594 | \$894,081.13 | \$786,989.96 | \$784,722.09 |
| Taller sobre el fomento a la atención de mujeres vulnerables | Ostuacán | 1 | 85 | | | |
| | Arriaga | 1 | 85 | | | |
| | Yajalón | 1 | 69 | | | |
| | Tila | 1 | 23 | | | |
| | Salto de Agua | 1 | 16 | | | |
| | SCLC | 1 | 19 | | | |
| | Chiapa de Corzo | 1 | 37 | | | |
| | Acala | 1 | 17 | | | |
| | Chiapilla | 1 | 22 | | | |
| | Venustiano Carranza | 1 | 14 | | | |
| | Osumacinta | 1 | 11 | | | |
| | Chicoasén | 1 | 2 | | | |
| | Suchiapa | 1 | 27 | | | |
| | Ocozocuatla de Espinosa | 1 | 25 | | | |
| | Berriozábal | 1 | 17 | | | |
| | Jiquipilas | 1 | 22 | | | |
| | San Fernando | 1 | 32 | | | |
| | Nicolás Ruiz | 1 | 20 | | | |
| | Zinacantán | 1 | 43 | | | |
| | Santiago El Pinar | 1 | 17 | | | |
| | SUBTOTAL | 20 | 603 | | | |
| Jornada de Vacunación | Aldama | 1 | 15 | | | |
| | Chanal | 1 | 21 | | | |
| | Chilón | 1 | 15 | | | |
| | Yajalón | 1 | 26 | | | |
| | Oxchuc | 1 | 12 | | | |
| | Sitalá | 1 | 17 | | | |
| | Tumbalá | 1 | 33 | | | |
| | Francisco Sarabia | 1 | 29 | | | |
| | Sabanilla | 1 | 14 | | | |
| | Salto de Agua | 1 | 25 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 163 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 156 | | | |
| | Cintalapa | 1 | 476 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 62 | | | |

| | | | | | | |
|--|------------------------|----|------|----------------|--------------|--------------|
| SUBTOTAL | | 14 | 1064 | | | |
| Edición de Material Informativo con Perspectiva de Género | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 150 | | | |
| | | 1 | 70 | | | |
| | | 1 | 50 | | | |
| | | 1 | 70 | | | |
| | | 1 | 70 | | | |
| | | 1 | 90 | | | |
| SUBTOTAL | | 6 | 500 | \$956,230.87 | \$852,878.94 | \$849,875.25 |
| Edición de Material Informativo con Perspectiva de Género | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 40 | | | |
| | | 1 | 80 | | | |
| | | 1 | 60 | | | |
| | | 1 | 20 | | | |
| | | 1 | 80 | | | |
| | | 1 | 80 | | | |
| | | 1 | 100 | | | |
| | | 1 | 60 | | | |
| | | 1 | 100 | | | |
| | | 1 | 70 | | | |
| | | 1 | 50 | | | |
| | | 1 | 100 | | | |
| | | 1 | 150 | | | |
| | | 1 | 150 | | | |
| | | 1 | 50 | | | |
| SUBTOTAL | | 15 | 1190 | | | |
| Taller sobre transversalización de la perspectiva de género | Ángel Albino Corzo | 1 | 9 | | | |
| | | | | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 2 | | | |
| | | 1 | 101 | | | |
| | | 1 | 15 | | | |
| Maravilla Tenejapa | 1 | 15 | | | | |
| SUBTOTAL | | 5 | 142 | \$1,103,665.56 | \$997,001.69 | \$992,962.39 |
| Taller sobre transversalización de la perspectiva de género | Chanal | 1 | 36 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 36 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 2 | 25 | | | |
| | Venustiano Carranza | 2 | 24 | | | |
| | La Libertad | 2 | 58 | | | |
| | Palenque | 2 | 58 | | | |
| | Coapilla | 2 | 58 | | | |
| | La Concordia | 1 | 58 | | | |
| | Catazajá | 2 | 38 | | | |
| | Altamirano | 2 | 37 | | | |
| | Comitán | 2 | 28 | | | |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|----|------|--------------|--------------|--------------|
| | Villaflores | 2 | 27 | | | |
| | Acala | 2 | 27 | | | |
| | Bochil | 2 | 27 | | | |
| | Jiquipilas | 2 | 27 | | | |
| | Zinacantán | 2 | 27 | | | |
| | Huituipán | 2 | 27 | | | |
| | Pueblo Nuevo S. | 1 | 27 | | | |
| | Yajalón | 1 | 27 | | | |
| | Salto de Agua | 1 | 27 | | | |
| | Venustiano Carranza | 2 | 31 | | | |
| | Chanal | 1 | 30 | | | |
| | Chilón | 1 | 30 | | | |
| | Santiago El Pinar | 1 | 30 | | | |
| | Yajalón | 1 | 30 | | | |
| | Tila | 1 | 30 | | | |
| | Salto de Agua | 1 | 30 | | | |
| | Ocosingo | 4 | 14 | | | |
| | Suchiate | 1 | 16 | | | |
| | Tuzantán | 1 | 40 | | | |
| | Huixtla | 1 | 25 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 60 | | | |
| | Venustiano Carranza | 1 | 75 | | | |
| | Ángel Albino Corzo | 1 | 9 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 100 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 140 | | | |
| | SUBTOTAL | 54 | 1389 | | | |
| Conferencia para otorgar apoyo jurídico | Berriozábal | 1 | 365 | | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 364 | | | |
| | Apoyos Jurídicos | | | | | |
| | SUBTOTAL | 3 | 1512 | \$388,866.92 | \$461,391.86 | \$460,089.94 |
| Comunicación, difusión e informática | Tuxtla Gutiérrez | 26 | | | | |
| | | 34 | | | | |
| | | 1 | | | | |
| | | 2 | | | | |
| | | 1 | | | | |
| | | 4 | | | | |
| | | 5 | | | | |
| | | 1 | | | | |
| | | 1 | | | | |
| | | 1 | | | | |

| | | | | | | |
|--|--------------------|----|-----|--------------|----------------|----------------|
| | | 1 | | | | |
| | | 1 | | | | |
| | | 1 | | | | |
| | | 1 | | | | |
| | | 6 | | | | |
| | SUBTOTAL | 86 | 0 | 1,215,174.14 | \$1,011,787.81 | \$1,002,669.10 |
| Taller de elaboración de velas decorativas | Ostuacán | 1 | 14 | | | |
| Curso Panadería | Huitiupán | 1 | 30 | | | |
| Taller Cocina | Ostuacán | 1 | 5 | | | |
| Taller de Panadería y Repostería | Ostuacán | 1 | 7 | | | |
| Taller de bisutería | Ostuacán | 1 | 7 | | | |
| Taller de Cocina | Chanal | 1 | 29 | | | |
| Taller de Bordado | Chilón | 1 | 30 | | | |
| Taller de Cocina | Santiago El Pinar | 1 | 27 | | | |
| Taller elaboración de velas decorativas | Yajalón | 1 | 30 | | | |
| | Tila | 1 | 30 | | | |
| | Salto de Agua | 1 | 30 | | | |
| | Tumbalá | 1 | 30 | | | |
| Curso de equidad de derechos de las mujeres | Huitiupán | 1 | 30 | | | |
| | Ostuacán | 1 | 14 | | | |
| Taller de Género | Ostuacán | 1 | 7 | | | |
| | Tumbalá | 1 | 30 | | | |
| Taller derechos de las mujeres | Huitiupán | 1 | 29 | | | |
| | Santiago del Pinar | 1 | 27 | | | |
| Taller de igualdad de género | Chanal | 1 | 29 | | | |
| Taller de prevención de la violencia | Chilón | 1 | 30 | | | |
| | Yajalón | 1 | 30 | | | |
| | Tila | 1 | 30 | | | |
| | Salto de Agua | 1 | 30 | | | |
| Cine debate | Ostuacán | 1 | 6 | | | |
| | SUBTOTAL | 24 | 561 | \$842,398.65 | \$842,398.65 | \$842,398.65 |
| Talleres para institucionalizar y transvesalizar la perspectiva de género | Tuxtla Gutiérrez | 9 | | | | |
| Teatro Guiñol | | 24 | | | | |
| Diplomado en políticas públicas y género | | 1 | | | | |
| Manual de transversalidad | | 1 | | | | |
| Material de Comunicación y Difusión | | 1 | | | | |
| | | 1 | | | | |
| Sistema de indicadores de género | | 1 | | | | |
| Estudio armonización de leyes | | 1 | | | | |
| Capacitación para instaurar el Programa de rescate obstétrico y neonatal | | 1 | | | | |
| | SUBTOTAL | 40 | 0 | 0 | \$6,527,584 | \$6,293,936.75 |
| Taller transversalizar las perspectiva de género, la prevención, atención y | Chanal | 1 | 46 | | | |

| | | | | | |
|--|---|------------------|-----|-----|--|
| erradicación de la violencia contra las mujeres | Huixtán | 1 | 139 | | |
| | Panthehó | 1 | 43 | | |
| | Tenejapa | 1 | 403 | | |
| | San Juan Cancuc | 1 | 36 | | |
| | Oxchuc | 1 | 94 | | |
| | Ocosingo | 1 | 29 | | |
| | Tumbalá | 1 | 79 | | |
| | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 21 | | |
| | Chiapa de Corzo | 1 | 27 | | |
| | Acala | 1 | 456 | | |
| | Tecpatán | 1 | 79 | | |
| | La Concordia | 1 | 571 | | |
| | Villaflores | 1 | 385 | | |
| | Suchiate | 1 | 141 | | |
| | Maravilla Tenejapa | 1 | 57 | | |
| | Jitotol | 1 | 33 | | |
| | Simojovel | 1 | 100 | | |
| | Motozintla | 1 | 110 | | |
| | Arriaga | 1 | 50 | | |
| | Tapachula | 1 | 72 | | |
| | Chalchihuitán | 1 | | | |
| | Chenalhó | 1 | | | |
| | Pueblo Nuevo S. | 1 | 63 | | |
| | San Lucas | 1 | 3 | | |
| | Tuxtla Chico | 1 | 10 | | |
| | Unión Juárez | 1 | 10 | | |
| | Venustiano Carranza | 1 | 7 | | |
| | Yajalón | 1 | 79 | | |
| | Frontera Comalapa | 1 | 61 | | |
| | Chicomuselo | 1 | 22 | | |
| | Huixtla | 1 | 14 | | |
| | Escenificación teatral para transversalizar las perspectivas de género | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 30 | |
| | | Tenejapa | 1 | 53 | |
| Tonalá | | 1 | 364 | | |
| Tapachula | | 1 | 99 | | |
| Motozintla | | 1 | 74 | | |
| Las Margaritas | | 1 | 392 | | |
| Ocosingo | | 1 | 618 | | |
| Simojovel | | 1 | 270 | | |
| Villaflores | | 1 | 63 | | |
| Equipamiento de Unidades | SCLC | 1 | 208 | 115 | |

| | | | | | | |
|--------------------|----|------|-----|----------------|-----------------|-----------------|
| Tapachula | 1 | 153 | 59 | | | |
| Tapachula | 1 | 125 | 7 | | | |
| Arriaga | 1 | 104 | 2 | | | |
| Tonalá | 1 | 19 | 7 | | | |
| Palenque | 1 | 19 | 7 | | | |
| Tonalá | 1 | 19 | 7 | | | |
| Comitán | 1 | 26 | 12 | | | |
| Tuxtla Gutiérrez | 1 | 45 | 15 | | | |
| Tapachula | 1 | 17 | | | | |
| Chiapa de Corzo | 1 | 33 | | | | |
| Acala | 1 | 98 | 19 | | | |
| Villaflores | 1 | 168 | 5 | | | |
| La Concordia | 1 | 84 | 1 | | | |
| Huixtla | 1 | 52 | 20 | | | |
| Chanal | 1 | 45 | 4 | | | |
| Panthehó | 1 | 80 | 1 | | | |
| Tenejapa | 1 | 41 | 5 | | | |
| Maravilla Tenejapa | 1 | 52 | 1 | | | |
| Jitotol | 1 | 131 | 16 | | | |
| SUBTOTAL | 61 | 6722 | 303 | \$6,716,383.86 | \$6,716,025.06 | |
| TOTAL | | | | \$6,580,722.28 | \$19,322,170.09 | \$12,347,474.10 |

| PRINCIPALES ACCIONES/PROEYCTOS POR FUNCIÓN DEL 1 DE ENERO AL 31 DE MARZO DE 2010 | | | | | |
|--|------------------|---------------|---------------|-------|----------------|
| Proyecto | Municipio | # de Acciones | Beneficiarios | | Presupuesto |
| | | | Mujeres | Niñas | |
| Taller "Ley de acceso a una vida libre de violencia para las mujeres en el Estado de Chiapas" | Ocozocoautla | 1 | 74 | | |
| | Chapultenango | 1 | 73 | | |
| | Ocosingo | 1 | 73 | | |
| | Arriaga | 1 | 73 | | |
| Taller de Bordado | Copainalá | 1 | 73 | | |
| Taller de tejas, manicure y pedicure | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 74 | | |
| Taller de Panadería | Acala | 1 | 73 | | |
| Taller de repostería, rompopo y conservas | Villaflores | 3 | 73 | | |
| Taller de tejas decoradas con gel | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 74 | | |
| Taller de Bolsas Bordadas | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 74 | | |
| Taller de Salud Sexual | Ocosingo | 1 | 73 | | |
| SUBTOTAL | | 13 | 807 | | \$1,059,818.34 |
| Conferencia Autoestima y Derechos Humanos | Berriozabal | 2 | 34 | | |
| Conferencia Autoestima y Derechos Sexuales y Reproductivos | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 17 | | |
| Reunión con el Consultor de la OPS-OMS | Tuxtla Gutiérrez | 22 | 11 | | |

| | | | | |
|--|-------------------------|-----|---------|----------------|
| Mesa Internacional de Casos de violencia de género de la SEIP | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 11 | |
| | Tapachula | 1 | 11 | |
| Conferencia de Autoestima | SCLC | 3 | 19 | |
| Foro Mujeres y Derechos | SCLC | 3 | 19 | |
| Micro Feria Informativa de la Esc. Sec. Moisés Sáenz | Tuxtla Gutiérrez | 3 | 19 | |
| Conferencia de Autoestima y prevención de la violencia | Ostuacán | 2 | 16 | |
| Curso de capacitación para la creación de clínicas para dejar de fumar | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 1,073 | |
| SUBTOTAL | | 40 | 1,240 | \$1,010,574.43 |
| Difusión de boletines e informática | Tuxtla Gutiérrez | 18 | 67,795 | |
| difusión de material para radiodifusión | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 32,750 | |
| Material de difusión impresa | Tuxtla Gutiérrez | 7 | 32,750 | |
| SUBTOTAL | | 26 | 133,295 | \$953,605.08 |
| Pláticas sobre la Ley de Acceso a una vida libre de violencia para las mujeres en el Estado de Chiapas | Tumbalá | 1 | 41 | |
| | Tecpatán | 1 | 41 | |
| | Huixtla | 1 | 40 | |
| | Acapetahua | 1 | 40 | |
| Asesorías Legales | Zonas Rurales y Urbanas | 204 | 202 | |
| Canalización a instituciones | Zonas Rurales y Urbanas | | 96 | |
| SUBTOTAL | | 208 | 460 | \$504,238.72 |
| Reunión propuesta de decreto que reforma y adiciona la ley de acceso a una vida libre de violencia hacia las mujeres | Tuxtla Gutiérrez | 18 | | |
| Reuniones PNUD | Tuxtla Gutiérrez | 2 | | |
| 2da. Sesión ext. del sistema para prevenir, atender y erradicar la violencia | Tuxtla Gutiérrez | 1 | | |
| Reunión de seguimiento de campamentos de ciudades rurales | Tuxtla Gutiérrez | 2 | | |
| Reunión con la directora del DIF | Tuxtla Gutiérrez | 2 | | |
| Reunión estratégica 100x1000 | Tuxtla Gutiérrez | 1 | | |
| Reuniones informativas y de seguimiento de acciones y programas tanto institucionales como de inversión Federal y Estatal | Tuxtla Gutiérrez | 23 | 300 | |
| SUBTOTAL | | 49 | 300 | \$2,281,485.98 |
| Propuesta de programa de operativo anual 2010 | Tuxtla Gutiérrez | 1 | | |
| Asamblea ordinaria de subcomité de equidad de género | Tuxtla Gutiérrez | 1 | 32 | |
| Conferencia sobre la Ley de acceso a una vida libre de violencia de las Mujeres en el Estado de Chiapas | Tuxtla Gutiérrez | 7 | | |
| Platica paternidad y maternidad afectiva y responsable | Chiapa de Corzo | 1 | | |
| SUBTOTAL | | 10 | 32 | \$1,107,262.21 |
| Estudios e investigación con perspectiva de género | Tuxtla Gutiérrez | | 33 | |
| SUBTOTAL | | | | \$906,078.06 |
| Administración y distribución de recursos | Tuxtla Gutiérrez | | 153 | |
| SUBTOTAL | | | | \$5,016,418.47 |
| Taller de capacitación en materia productiva | Tuxtla Gutiérrez | 1 | | |
| Taller de técnica empresarial | Tuxtla Gutiérrez | 3 | | |
| SUBTOTAL | | | | \$589,678.60 |

TOTAL

\$13,429,132.89

Las acciones de capacitación dirigidas específicamente a transversalizar la perspectiva de género durante el 2010 fueron las siguientes:

| PROGRAMAS O ACCIONES SDE CAPACITACIÓN SOBRE PERSPECTIVA DE GENERO LLEVADAS A CABO POR LA DEPENDENCIA | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|----------------|------------------|----------|---------------------------------|-------|-------|----------------|
| Proyecto o Acción | Año | Municipio | Unidad de medida | Cantidad | Duración del Proyecto/inversión | Mujer | Niñas | Presupuesto % |
| Comunidad de Aprendizaje para el Desarrollo "Porfirio Encino, La Albarrada" | 16 de mayo a 30 de octubre, 2010 | SCLC | módulos | 646 | Anual | 161 | | |
| | | SCLC | asistencias | 1 | Anual | 1 | | |
| | | SCLC | asistencias | 1 | Anual | 3 | | |
| | | Huixtan | asistencias | 1 | Anual | 5 | | |
| | | Huixtan | asistencias | 1 | Anual | 5 | | |
| | | SCLC | servicios | 386 | Anual | 100 | | |
| | | SCLC | taller | 6 | Anual | 11 | | |
| | | | | | Anual | | | \$3,354,825.89 |
| Comunidad de Aprendizaje para el Desarrollo "Ansetik Tojtik, Chalchihuitan" | 16 de mayo al 30 de octubre, 2010 | Chalchihuitan | módulos | 111 | Anual | 108 | | |
| | | Chalchihuitan | asistencias | 1 | Anual | 7 | | |
| | | SCLC | asistencias | 2 | Anual | 2 | | |
| | | Chalchihuitan | asistencias | 1 | Anual | 5 | | |
| | | Chalchihuitan | asistencias | 1 | Anual | 3 | | |
| | | Chalchihuitan | asistencias | 2 | Anual | 3 | | |
| | | Chenalhó | asistencias | 2 | Anual | 5 | | |
| | | Las Margaritas | asistencias | 1 | Anual | 4 | | |
| | | Las Margaritas | asistencias | 2 | Anual | 7 | | |
| | | Las Margaritas | asistencias | 1 | Anual | 6 | | |
| | | Las Margaritas | asistencias | 2 | Anual | 9 | | |
| | | Las Margaritas | asistencias | 1 | Anual | 7 | | |
| | | Las Margaritas | asistencias | 1 | Anual | 11 | | |
| | | Las Margaritas | asistencias | 1 | Anual | 3 | | |
| | | Chalchihuitan | servicios | 1315 | Anual | 93 | | |
| | | | | | Anual | | | \$1,010,038.39 |
| Comunidad de Aprendizaje Andulo Glavez, Jlekilatik, Las Margaritas | 16 de mayo al 30 de octubre, 2010 | Las Margaritas | módulos | 463 | Anual | 40 | | |
| | | Las Margaritas | asistencias | 11 | Anual | 48 | | |
| | | Las Margaritas | servicios | 282 | Anual | 26 | | |
| | | Las Margaritas | taller | 1 | Anual | 60 | | |
| | | | | | Anual | | | \$1,329,101.77 |
| Comunidad de Aprendizaje "Mujeres Floreciendo" | 16 de mayo al 30 de octubre, 2010 | SCLC | módulos | 87 | Anual | 199 | 75 | \$610,879.21 |

| | | | | | | |
|--|--------------------|---------------------|--------|----|-------|----------------|
| Formación, Organización y Capacitación Social | Junio-Agosto, 2010 | Amatán | taller | 1 | Anual | 25 |
| | | Amatán | taller | 1 | Anual | 20 |
| | | Amatán | taller | 3 | Anual | 70 |
| | | Amatán | taller | 3 | Anual | 60 |
| | | Amatán | taller | 1 | Anual | 20 |
| | | Amatán | taller | 1 | Anual | 20 |
| | | Huituípan | taller | 1 | Anual | 55 |
| | | Huituípan | taller | 1 | Anual | 33 |
| | | Huituípan | taller | 1 | Anual | 30 |
| | | Huituípan | taller | 1 | Anual | 35 |
| | | Juárez | taller | 1 | Anual | 30 |
| | | Pichucalco | taller | 1 | Anual | 32 |
| | | Pueblo Nuevo | taller | 1 | Anual | 30 |
| | | San Andrés Duraznal | taller | 1 | Anual | 33 |
| | | San Andrés Duraznal | taller | 1 | Anual | 30 |
| | | San Andrés Duraznal | taller | 1 | Anual | 45 |
| | | Zinacantán | taller | 3 | Anual | 37 |
| Zinacantán | taller | 2 | Anual | 20 | | |
| | | | | | | \$1,369,576.83 |

En resumen, solo tres secretarías del ejecutivo del estado han transversalizado el género. Una por mandato de su misión y visión (la SEDEM) y dos por entender que su quehacer no está desvinculado de las determinantes de género (Educación y Salud). De las 13 restantes, ninguna considera programáticamente la formación de su personal en equidad de género. Lo anterior representa una gran limitante para el avance en los Objetivos del Milenio, en la agenda ONU-Chiapas y en la equidad de género como justicia social.

Análisis Páginas WEB

El presente apartado tiene la finalidad de presentar un análisis del contenido de las páginas de internet de 20 dependencias del gobierno de estado de Chiapas bajo el enfoque de género. El criterio de selección fue elegir a las secretarías e institutos que participaron en el “Diagnóstico de detección de necesidades de capacitación de servidoras (es) públicas (os) en 20 dependencias del ejecutivo Estatal”. Dicho diagnóstico se realizó durante el mes de diciembre del 2010.

El rango de fechas en que se analizaron los portales de internet fue del 19 al 24 de Diciembre del año 2010. El análisis se centró en un lenguaje incluyente para varones y mujeres en el texto presentado en la página, representatividad en imagen y revisión de la misión y visión de cada dependencia.

Para mayor claridad en el análisis, se ha decidido mostrar en imagen las secciones donde no se ha realizado una inclusión en el lenguaje de género señalándolas con un círculo azul. También se harán recomendaciones por cada dependencia del gobierno estatal que se consideran relevantes para contribuir a la transversalidad genérica en el diseño de sus respectivos portales de internet.

Secretaría General de Gobierno

La dirección en internet de esta secretaría es <http://www.chiapas.gob.mx/>; tiene ocho vínculos como menú principal: Inicio; Gobierno; Nuevo Estado; Trámites y Servicios; Sectores; Participa; Transparencia y Buscar, como se muestra en la imagen 1.



Imagen 1

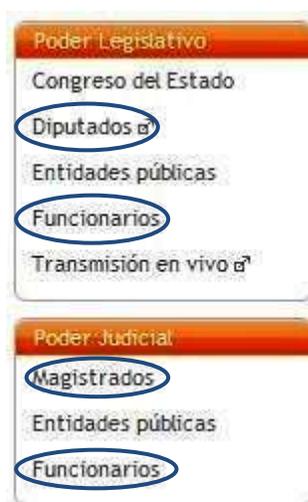


Imagen 2

Al navegar por la página de internet se encontraron los siguientes casos de un lenguaje no incluyente para ambos sexos. En el vínculo de gobierno se encuentra un banner al lado izquierdo donde se señala con un círculo en azul, lenguaje masculino al sólo mencionar a los diputados, funcionarios y magistrados, como se ve en la imagen 2. En esta misma sección pero en la parte central también hay términos sólo en masculino, los cuales se señalan en la imagen 3.



Poder Legislativo

El Poder Legislativo Estatal elabora y modifica las leyes existentes de acuerdo a la opinión de los ciudadanos; su función específica es la aprobación de las leyes.

www.congresochiapas.gob.mx

Enlaces de interés

- ▶ Diputados (circled in blue)
- ▶ Organos administrativos



Poder Judicial

El Poder Judicial del Estado es el encargado de administrar justicia en la sociedad, mediante la aplicación de las normas jurídicas para la resolución de conflictos.

www.poderjudicialchiapas.gob.mx

Enlaces de interés

- ▶ Magistrados (circled in blue)
- ▶ Organos administrativos

Imagen 3

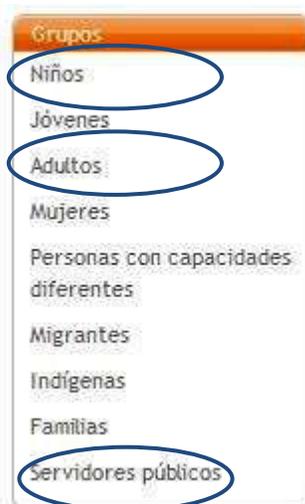


Imagen 4

En el menú de Sectores encontramos ejemplos similares a los que ya señalamos anteriormente, los cuales podemos reconocer en las imágenes 4 y 5. En la imagen 5, debemos destacar que el mensaje de un lenguaje masculino está reiterado por la imagen.

En esta sección hay un vínculo especial para niños y mujeres. En el caso de los niños hay secciones de entretenimiento, educación así como el texto de los derechos de las niñas y los niños. Sobre las mujeres las secciones son sobre centros de asistencia, programas como Banmujer y textos referentes a leyes que las protegen.

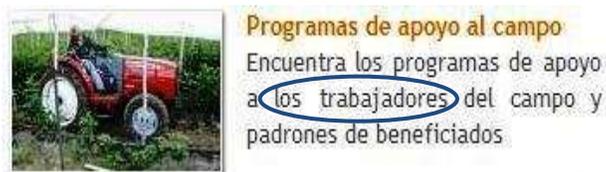


Imagen 5

La sección de Transparencia sólo despliega una cortina con vínculos a otras dependencias del gobierno estatal, mismas que serán analizadas en su momento.

Haciendo una revisión de imágenes usadas en la página de internet encontramos que hay 12 imágenes donde sólo aparecen varones, 4 de mujeres y 11 donde aparecen ambos sexos. La representatividad femenina es escasa en comparación con las imágenes donde aparecen varones.

Sobre la Visión y la Misión de la Dependencia, que se muestra en la sección de anexos, hay un lenguaje incluyente a ambos sexos. En la página de inicio no aparecen acciones o programas dirigidos a niños y niñas así como a mujeres, estos solo tienen su espacio dentro del menú Sectores.

Recomendaciones

Incluir lenguaje incluyente en las secciones de la página de internet señaladas, visibilizar aún más a las mujeres y niñas en las diferentes imágenes manejadas en los menús y secciones e incluir en la página de inicio algún vínculo directo hacia algún programa dirigido a estas poblaciones.

Secretaría de Hacienda

La dirección electrónica de esta dependencia es <http://www.haciendachiapas.gob.mx/>; en el centro de la página hay un menú con 6 vínculos los cuales son: finanzas solidarias; marco jurídico; ingresos; egresos; rendición de cuentas; y planeación como se ve en la imagen 6.



Imagen 6



Imagen 7

En la página de inicio, en el apartado de finanzas solidarias, hay un caso de lenguaje no incluyente como se señala en la imagen 7, el cual fue el único caso dentro del portal.

En esta página la mayoría de las imágenes utilizadas son composiciones abstractas. Cuando las personas aparecen bien definidas en las imágenes, pudimos ver que en 6 aparecen hombres, 5 con mujeres y 10 donde aparecen ambos sexos. Podemos decir que hay un uso equilibrado de género.

Por otra parte, en la página de inicio no hay algún vínculo hacia algún programa o acciones con niños y niñas y mujeres. De hecho, en todo el portal no hay una sección especial para estas poblaciones. Revisando la visión y misión de la dependencia no encontramos elementos que nos hagan pensar que hay un uso del lenguaje excluyente desde la perspectiva de género.

Recomendaciones

Además de corregir el lenguaje no incluyente ya señalado, bien valdría la pena agregar algunos vínculos en la página de inicio hacia programas o acciones hacia menores de edad y mujeres. De esta manera desde el portal de esta dependencia se contribuiría a su visibilización.

Secretaría de la Función Pública

La dirección para entrar al portal de esta dependencia es <http://www.fpchiapas.gob.mx/>; en la parte superior tiene el menú de secciones para navegar por el sitio web el cual consiste en: conócenos; servicios; marco jurídico; sancionados; modernización tecnológica; y buscar cómo se ilustra en la imagen 8.



Imagen 8

Código de Conducta

Honradez

En el desarrollo de sus actividades los servidores públicos deben actuar con la máxima rectitud posible, sin pretender obtener con base en el cargo, empleo o comisión que desempeñan ventaja o provecho alguno, para sí o para terceros. Asimismo, deben abstenerse de aceptar o buscar prestaciones o compensaciones provenientes de cualquier persona, evitando de esta manera la realización de conductas, que pudieran poner en duda su integridad o disposición para el cumplimiento de los deberes propios del cargo.

Imagen 9

de ellas abstractas. Al navegar por este sitio encontramos 3 imágenes de hombres, 3 de mujeres y 2 donde aparecen ambos sexos. En la página de inicio no hay un vínculo en los sitios de interés hacia acciones o programas relacionados con mujeres, niños y niñas.

En lo que respecta a la misión y visión de la dependencia, maneja un lenguaje incluyente a ambos sexos.

Recomendaciones

Agregar en los sitios de interés un vínculo hacia algún programa del gobierno federal que atienda a mujeres, niños y niñas.

En la sección Conócenos, al entrar a código de conducta encontramos lenguaje no incluyente en cada uno de los códigos ilustrado en la imagen 9.

Este portal tiene pocas imágenes, siendo algunas

Secretaría del Trabajo

La dirección del portal de internet es <http://www.trabajo.chiapas.gob.mx/>; tiene como menú principal las secciones de inicio; información institucional; servicios; transparencia; noticias; y unidades operativas; tal como se muestra en la imagen 10.



Imagen 10



Imagen 11

En el panel izquierdo de la sección de información institucional hay un uso no incluyente de género, como se muestra en la imagen 11.

En el mensaje de bienvenida de la titular de la dependencia,

Nuestro esfuerzo se orienta hacia la mejora continua de la economía familiar con la entrega de maquinaria y equipo para el empleo formal, y la capacitación para la vida, con apoyos económicos que permitan la realización de una actividad por cuenta propia, adecuándonos a la diversidad cultural, étnica, lingüística y religiosa de los chiapanecos.

Desde este espacio te invito a que juntos nos comprometamos a mejorar la calidad laboral y el respeto a los derechos y obligaciones entre la parte patronal y los trabajadores, privilegiando la armonía, el respeto y el reconocimiento a las capacidades prácticas de cada chiapaneco.

Cordialmente,

Esther Almazán Torres
Secretaria

Imagen 12

también hay un uso no incluyente en el lenguaje, como se ilustra en la imagen 12.

Por otra parte, en el vínculo del servicio nacional de empleo Chiapas, que está en el menú de servicios, nos lleva a la página de la subsecretaría del servicio estatal de empleo. Ahí también se usa lenguaje excluyente como se señala en la imagen 13.



Imagen 13

El uso de imágenes es escaso en este portal, pero aun así hay un desequilibrio en su uso con 3 imágenes con hombres, 1 con mujeres y 3 con ambos sexos. En cuanto a la misión y visión, encontramos un uso excluyente de género en esta última, mismo que se señala en la imagen 14.



Ser la dependencia rectora de la política laboral en el estado, que promueva el trabajo digno y la justicia social, mediante la capacitación y el adiestramiento impulsando el empleo y autoempleo, así como acciones de prevención, conciliación y defensa en materia laboral, con humanismo, eficacia, eficiencia y transparencia, en beneficio de los chiapanecos.

Imagen 14

Recomendaciones

Corregir el uso de palabras excluyentes de género ya señaladas, así como usar más imágenes donde aparezcan mujeres y poner vínculos a programas y acciones de atención a mujeres, niñas y niños en la página de inicio. De esta manera se visibilizarán estas poblaciones.

Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres

La dirección para acceder a este portal es <http://www.sedem.chiapas.gob.mx/>; en su menú principal se encuentran los vínculos estadísticas; vida libre de violencia; marco jurídico; servicios; transparencia; temas de interés y correo institucional, como se muestra en la imagen 15



Imagen 15

En el portal de internet no hay uso del lenguaje excluyente de género. El uso de imágenes por sexo es el siguiente: 0 hombres, 16 mujeres y 7 imágenes de ambos sexos. A pesar de ser una secretaría enfocada a las mujeres, se debe reconocer que el avance en los derechos de ellas requiere la participación masculina. Por tanto al no haber imágenes de varones se insinúa el mensaje de que género es sinónimo de mujeres. En la misión y visión el lenguaje es incluyente.

Recomendaciones.

Incluir imágenes con varones, de preferencia con texto que invite a la participación para lograr una sociedad equitativa y justa.

Secretaría de Infraestructura

Para conocer este portal hay que teclear <http://www.infraestructura.chiapas.gob.mx/>; el menú principal que maneja son con los temas de inicio; información institucional; trámites y servicios; y 28 MMIDH, como se muestra en la imagen 16.



Imagen 16



Imagen 17

Cuando se pone el puntero en la sección de información institucional, se despliega una cortina de opciones. Ahí aparece un uso excluyente de género, como se señala en la imagen 17.

Este es un portal con un uso muy limitado de imágenes. En cuanto a la representación genérica, hay dos imágenes donde aparecen ambos sexos, aunque están difuminadas, lo cual no permite apreciarlas bien. En la página de inicio no hay vínculos a programas y acciones del gobierno estatal dirigido a mujeres, niñas y niños. La visión y la misión tienen lenguaje incluyente de género.

Recomendaciones

Insertar imágenes bien definidas de hombres y mujeres; corregir el lenguaje no incluyente ya señalado y poner vínculos de programas de gobierno hacia poblaciones de mujeres, niñas y niños para visibilizarlas.

Secretaría del Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural

La dirección web de este sitio es <http://www.semavihn.chiapas.gob.mx/portal/>; los temas del menú principal son: inicio; conócenos; medio ambiente; historia natural; vivienda; trámites y servicios; transparencia y buscar, como se puede ver en la imagen 18.



Imagen 18



La Secretaría de Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural, es la dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Chiapas, que tiene como responsabilidad principal, aplicar y vigilar el cumplimiento de la normatividad en materia de medio ambiente y vivienda en la entidad, coordinando acciones y mecanismos con dependencias y entidades de los tres órdenes de Gobierno con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los chiapanecos a través del mejoramiento de vivienda y evitando el deterioro de los recursos naturales y medio ambiente en la entidad.

Imagen 19

En la sección ¿Quiénes somos?, del menú conócenos hay mal uso del lenguaje, genéricamente hablando, el cual se ilustra en la imagen 19.

El uso de imágenes donde aparecen personas es limitado, se enfocan más a paisajes y especies animales y vegetales. Cuando aparecen personas están en la

siguiente proporción: 5 hombres, 1 mujer y 5 donde aparecen ambos sexos.

La visión y la misión tienen lenguaje incluyente, pero en la página de inicio no hay algún vínculo a programas y acciones hacia mujeres, niñas y niños.

Recomendaciones

Corregir la exclusión de género en el lenguaje, agregar más imágenes donde aparezcan mujeres y agregar vínculos en la página de inicio con programas hacia mujeres, niñas y niños.

Secretaría de Desarrollo y Participación Social

La dirección para entrar a la página de la dependencia es <http://www.sedepas.chiapas.gob.mx/>; el menú principal que maneja es secretaría; seguridad alimentaria; economía social; fortalecimiento de capacidades sociales; desarrollo regional y comunitario; y ciudades rurales, como se muestra en la imagen 20.



Imagen 20

Al revisar este portal no se encontró ninguna transgresión al lenguaje de género ni en su visión y misión. El uso de imágenes presenta a 4 hombres y a 8 mujeres, no habiendo imágenes con ambos sexos.

Recomendaciones

Poner el mismo número de imágenes donde aparecen hombres y mujeres e incluir fotografías donde aparezcan ambos.

Secretaría del Campo

La dirección para entrar a esta página web es <http://www.secretariadelcampo.gob.mx/>; el menú principal tiene los vínculos de inicio; conózanos; directorio; últimas noticias; transparencia; marco jurídico; a campo abierto; ciudad rural; historia de notas; t webmail, como se aprecia en la imagen 21.



Imagen 21

Al entrar al portal se inicia automáticamente un audio que explica brevemente los propósitos de esta dependencia. En ese audio, en la primera palabra, hay lenguaje no incluyente de género al decir, bienvenidos. Lo asertivo sería decir bienvenidos y bienvenidas o simplemente les damos la bienvenida a.



Imagen 22

En el vínculo directorio, también se incurre en lenguaje excluyente como se muestra en la imagen 22.

Lo mismo sucede en el espacio asignado a la subsecretaría de comercialización en la sección de enlaces comerciales al sólo mencionar a los productores, como se ilustra en la imagen 23.



Imagen 23

También es esta misma subsecretaría sucede lo mismo en la sección de productos orgánicos, como se señala en la imagen 24; y la sección de expo PNT 2010 como se ve en la imagen 25. Estos son sólo unos ejemplos, pero el lenguaje excluyente de género es reiterativo en otras secciones.



Imagen 24

14ª Expo internacional de Productos No Tradicionales, 4ª Feria Chiapas Orgánico y 2ª Feria de Proveedores Agroindustriales Chiapas 2010

Descripción:

Es un evento que organiza Gobierno Del Estado de Chiapas, a través de la Secretaria del Campo y la Subsecretaría de Comercialización, mediante el cual se busca fortalecer la promoción de los productos No Tradicionales y Orgánicos en los mercados Nacional e Internacional como una estrategia que proporcione nuevas oportunidades de trabajo tanto para los Productores Chiapanecos como del País y el intercambio de experiencias exitosas, en Agro negocios así como acercar a los productores Chiapanecos a lo mas actualizado en Tecnología Agroindustrial.

Imagen 25



En el vínculo destinado a la Comcafé en la sección de productores, se hace uso de lenguaje excluyente como se muestra en la imagen 26.



Imagen 26

Sobre la representación de género en las imágenes hay 18 hombres, 15 mujeres y 19 donde aparecen ambos sexos. En este sentido podemos decir que hay un uso equilibrado de las fotografías.

La visión y misión de la dependencia maneja un lenguaje incluyente. En la página de inicio hay un vínculo para atención a víctimas de delitos con énfasis en mujeres.

Recomendaciones.

Corregir las palabras donde se excluye a las mujeres y en todo caso, agregar más vínculos de programas y acciones hacia las mujeres y la niñez en la página de inicio.

Secretaría de Turismo

Para entrar a este portal se debe teclear <http://www.turismochiapas.gob.mx/>; Los vínculos del menú principal son inicio; destino; segmentos; tipos de viaje; puerto Chiapas; gastronomía; directorio; sector; sitios de interés y descargas como se aprecia en la imagen 27.



Imagen 27

En la página de inicio hay un video que aproximadamente en el minuto 1:14 tiene un letrero que dice: “donde todos son bienvenidos”. En esta frase hay una exclusión de género al sólo hacer referencia a la parte masculina.

Fuera de ese detalle no hay más ejemplos de un uso de lenguaje excluyente. En cuanto a la representatividad genérica en imágenes encontramos 12 fotos con varones, 23 con mujeres y 23 donde aparecen ambos sexos.

La misión y la visión tienen un lenguaje incluyente. Por su parte, en la página de inicio no hay un vínculo a programas de gobierno que atiendan a la niñez o mujeres.

Recomendaciones

Corregir el cartel del audiovisual que aparece en la página de inicio e incluir algún vínculo a programas de gobierno con atención a la niñez y mujeres.

Secretaría de Pesca y Acuicultura

La dirección de esta secretaría es <http://www.pesca.chiapas.gob.mx/>; en su menú principal maneja los vínculos de informe institucional; pesca y acuicultura, CEACH; eventos y galerías; y programa el pescador, como se ve en la imagen 28.



Imagen 28

En el directorio de funcionarios de la sección Información Institucional hay un uso excluyente en el lenguaje, como se muestra en la imagen 29.



Imagen 29

Fuera de este ejemplo no hay otro caso de uso de lenguaje excluyente. Sobre el uso de imágenes por género encontramos 11 con varones, 2 con mujeres y 4 donde aparecen ambos sexos. Es evidente que hay una carga hacia los hombres.

En la página de inicio no aparecen vínculos a programas o acciones para la niñez y mujeres, pero sí aparecen cuando uno entra a las secciones del menú principal. Sobre la misión y visión hay un uso incluyente en el lenguaje.

Recomendaciones

En el señalamiento de arriba sobre lenguaje excluyente, hacer la corrección. Incluir más imágenes de mujeres y poner los vínculos de las secciones con programas hacia mujeres en la página de inicio.

Secretaría de Pueblos Indios.

Para acceder a este portal se debe teclear <http://www.sepi.chiapas.gob.mx/>; el menú principal tiene como contenido: bienvenida; marco normativo; estructura orgánica; ¿quiénes somos?; los pueblos indígenas de Chiapas; política de los pueblos indígenas; y directorio, como se ilustra en la imagen 30.



Imagen 30

En esta página el lenguaje es incluyente, asimismo en la misión y visión. En la página de inicio hay un vínculo a programas de gobierno que dan atención a la violencia con énfasis en las mujeres. Sobre el uso de imágenes encontramos que en 8 aparecen varones, en 1 una mujer y 4 con ambos sexos.

Recomendaciones

Poner más imágenes de mujeres en la página de internet para visibilizarlas aún más.

Secretaría de Salud

La dirección de esta dependencia es <http://www.salud.chiapas.gob.mx/>; en su menú principal tiene los vínculos marco jurídico; convocatorias; áreas; programas; estadísticas; transparencia; género y salud; banco de sangre; y noticias, como se ve en la imagen 31.



Imagen 31

En el portal no se hace uso de lenguaje excluyente de género. La misión y visión también son incluyentes. Tienen pocas imágenes pero es equilibrado con 1 hombre, 2 mujeres y 3 fotos con ambos sexos. La página tiene secciones con atención especializada a mujeres.

Recomendaciones: No hay recomendaciones.

Secretaría de Educación

Su dirección es <http://www.educacionchiapas.gob.mx/>; en su menú principal tiene los siguientes vínculos: acerca de nosotros; marco normativo; directorio; contacto; y mapa de sitio, como se ve en la imagen 32.



Imagen 32



Imagen 33

innovación se encuentran varios casos similares al ya descrito.

En la sección de órganos descentralizados haciendo click en Instituto Estatal de Evaluación e Innovación Educativa, yendo a calidad de innovación y posteriormente a seguimiento, encontramos uso de lenguaje excluyente que se ilustra en la imagen 33. En esta sección de calidad e

También en órganos descentralizados, al ir Centro de Actualización del Magisterio y trasladarnos a la editorial, encontramos otro caso de uso excluyente en el lenguaje que se señala en la imagen 34. Más adelante en este mismo texto hay otros casos así como en otras secciones de la página de internet.

Editorial

al

En la medida en que la computadora se ha venido incorporando a la vida cotidiana, ha tomado relevancia en la educación, como forma de comunicar y enseñar y se ha convertido en la opción para muchos que por razones de tiempo y de distancia no podían acceder a la información y al conocimiento.

El sitio web del Centro de Actualización del Magisterio nace con la idea de establecer, convenir e involucrar a los maestros en un auténtico duelo dialéctico, en donde nadie tiene el monopolio del saber, que beneficia más la búsqueda de la verdad que la creencia de saberla.

Imagen 34

Imagen 35

Trabajadores

... Áreas de la Secretaría de Educación
 ... Directorio de Funcionarios
 ... Noticias
 ... Diccionario de Lenguas Indígenas

En la sección de trabajadores, se encuentra otra transgresión al lenguaje de género ilustrado en la imagen 35.

La sección padres de familia es por sí misma una exclusión genérica, se muestra una imagen con el número 36.



Imagen 36

En la página de inicio no hay vínculos a programas o acciones del gobierno estatal en pro de la niñez o las mujeres. La misión y la visión tienen lenguaje incluyente. Por su parte al hacer el análisis de las imágenes 17 son de hombres, 7 de mujeres y 16 donde aparecen ambos sexos.

Recomendaciones

Revisar los textos de la página de internet, títulos y órganos descentralizados. Agregar vínculos de sitios con acciones a mujeres, niños y niñas en la página de inicio. Agregar más imágenes donde aparezcan mujeres.

Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana

Su dirección es <http://www.sspc.chiapas.gob.mx>; su menú principal se compone por conócenos; seguridad; prevención; servicios; transparencia y buscar, como se ve en la imagen 37.



Imagen 37

Niño Policía

OBJETIVO

Dar a conocer a los niños de las diferentes instituciones de nivel preescolar y primaria, la estructura de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, para efectos de inculcar a los niños chiapanecos una cultura de prevención del delito, denuncia ciudadana y respeto al derecho y autoridades, así como fomentar la confianza en los policías.

Imagen 38

Incluso el menú de esta sección maneja varias palabras con las características ya señaladas en el ejemplo anterior, pero para mayor claridad se plasma en la imagen 39.

En el vínculo prevención entrando se ve la sección niño policía, lo cual representa una exclusión de lenguaje, ilustrado en la



Imagen 39

Equino Terapia

Imagen 40



En el vínculo de servicios en la sección de equino terapia hay otro caso de lenguaje excluyente señalado en la imagen 40.

Este programa ofrece a las personas con problemas neurológicos y físicos, que de manera alterna a su tratamiento tradicional y con supervisión médica generan una mejoría en la rehabilitación, creando una mayor expectativa de vida. Además de ofrecer un tratamiento digno, humano, rápido, profesional y al alcance de las familias Chiapanecas.

En la página de inicio hay vínculos para la denuncia ciudadana pero no hay programas para mujeres o enfocados a la niñez. Por su

parte la misión y la visión tienen lenguaje incluyente. Revisando las imágenes que aparecen en la página 20 son de hombres, 6 de mujeres y 9 de ambos sexos.

Recomendaciones

Corregir el lenguaje excluyente en las secciones y vínculos señalados además de agregar más fotografías de mujeres para darles visibilidad.

Secretaría de Transportes

El acceso a la página es por la dirección <http://www.st.chiapas.gob.mx/>; en su menú principal tiene los vínculos inicio; modernización directorio; trámites y servicios; marco jurídico; comunicados; eventos; mapas; y rutas, como se ve en la imagen 41.



Imagen 41



En el vínculo de directorio y en la sección de funcionarios hay un uso de lenguaje excluyente, como se ve en la imagen 42.

En esta página sólo encontramos una imagen que correspondió a una niña indígena. La visión y la misión no está dentro de la página de internet, al hacer la revisión de las mismas en la misión hay una exclusión de género al final de su enunciado que dice así: “...en atención y demanda de todos los chiapanecos”.

Recomendaciones

Corregir las exclusiones en el lenguaje de género en la página y la misión. Incluir vínculos de programas con atención a mujeres y la niñez desde la página de inicio.

Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace para la Cooperación Internacional

Para entrar a esta página de internet se debe teclear <http://www.spdfs.chiapas.gob.mx/>; su menú principal se compone de información; cooperación internacional; atención a migrantes; y desarrollo mesoamericano, como se ilustra en la imagen 43.



Imagen 43

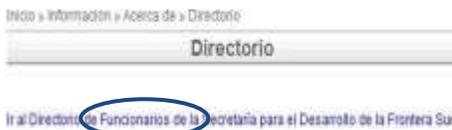


Imagen 44

En la sección de directorio del vínculo información se encuentra un caso de uso excluyente de lenguaje de género, como se ve en la imagen 44.

En el vínculo al programa ACERCA, de esta dependencia, también hay una trasgresión en el lenguaje de género, mostrado en la imagen 45. En la sección de objetivos también hay otros casos de este uso de lenguaje, ilustrado en la imagen 46.

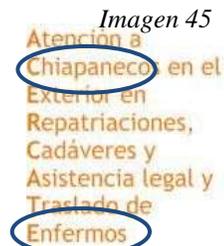


Imagen 45

Objetivos

Participar en el sistema de protección y vinculación de chiapanecos en el exterior con los programas asistenciales y de desarrollo, conjuntamente con las Dependencias y Entidades de los tres órdenes de Gobierno, realizando gestiones en materia de:

- Traslado de restos
- Repatriaciones
- Búsqueda de personas desaparecidas
- Asesoría Legal, judicial y laboral
- Trámites de documentos personales requeridos
- Traslado de enfermos

Ser el medio informativo y de contacto con los chiapanecos en el exterior de medios electrónicos y líneas telefónicas gratuitas. Fomentar y organizar a los chiapanecos en el extranjero, a través de fundaciones y diversos organismos no gubernamentales.

imagen 47.

Imagen 46

Los mismos casos ya descritos se dan en las secciones de estrategias y club de migrantes.

En el vínculo relacionado al día del migrante se hace uso excluyente en el lenguaje de género, ilustrado en la

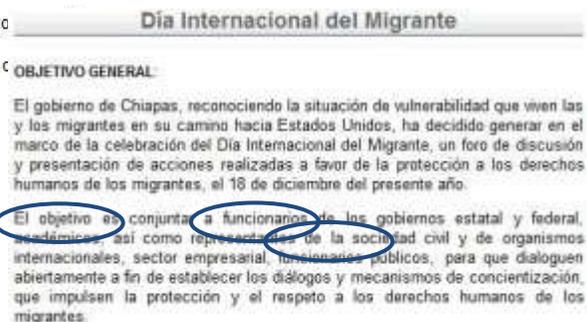


Imagen 47

Al revisar la misión y la visión hay un lenguaje incluyente de género. Se encontraron dos fotografías donde se representa un hombre y una mujer. En la página de inicio hay un vínculo para prevenir la trata de personas, con énfasis en mujeres, niñas y niños.

Recomendaciones

Corregir el lenguaje excluyente de género en los ejemplos expuestos.

Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal

La dirección para consultar la página de internet de esta dependencia es <http://www.consejeriajuridica.chiapas.gob.mx/>; su menú principal se compone de conócenos; marco jurídico; estructura orgánica; acciones relevantes; abogado del pueblo; archivo y notarias; y servicios, ilustrados en la imagen 48.



Imagen 48



Directorio de funcionarios

Imagen 49

En la sección de directorio de funcionarios, del vínculo estructura orgánica, hay un uso excluyente en el lenguaje, que ilustramos en la imagen 49.

Existen pocas imágenes en el portal y las únicas dos que hay representan a ambos sexos. No hay vínculos a programas o acciones en pro de mujeres, niños y niñas. Al revisar la misión y la visión no se encontró algún mal uso en el lenguaje de género.

Recomendaciones

Cambiar el lenguaje excluyente de género en los casos arriba mencionados e insertar vínculos a programas del gobierno hacia mujeres y la niñez en la página de inicio.

Instituto de Población y Ciudades Rurales

La dirección de esta página es <http://www.ciudadesrurales.chiapas.gob.mx/>; y tiene los siguientes vínculos del menú principal: inicio; información institucional; ciudades rurales sustentables; y dirección de publicación, como se muestra en la imagen 50.



Imagen 50

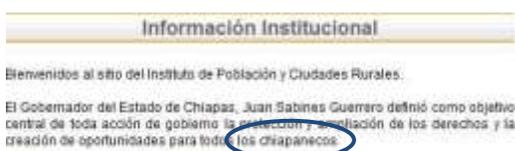


Imagen 51

En el vínculo de información institucional hay una exclusión en el lenguaje de género, como se marca en la imagen 51.

La página tiene sólo una imagen donde aparecen ambos sexos. En su página de inicio no tiene vínculos hacia algún programa o acción del gobierno estatal o federal. Al revisar su misión y visión no hay lenguaje excluyente de género.

Recomendaciones

Corregir el lenguaje excluyente de género ya señalado y agregar vínculos a programas o acciones en pro de la niñez y las mujeres.

Secretaría de Economía

La dirección de este sitio es <http://www.economiachiapas.gob.mx/>. La página mostró problemas para cargarse correctamente y sólo desplegó algunos menús como se muestra en la imagen 52. A partir de las posibilidades que el propio sitio web nos proporcionó se realizó el análisis.



Imagen 52

Imagen 53



En la sección de eventos, del vínculo industrialización encontramos una exclusión de género, ilustrado en la imagen 53. En esa misma sección hay

otro caso similar, señalado en la imagen 54.

Las imágenes que maneja este portal son en la siguiente proporción: 1 hombre, 1 mujer y 6 con ambos sexos. La visión y misión no tienen lenguaje excluyente, pero la página de

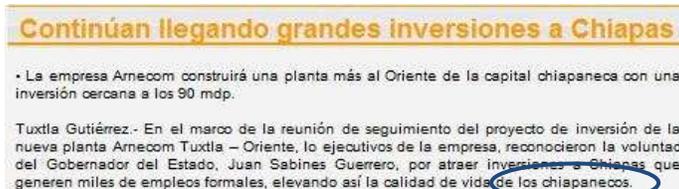


Imagen 54

inicio no maneja algún vínculo relacionado con acciones hacia mujeres, niños y niñas.

Recomendaciones

Corregir el lenguaje excluyente en los casos señalados e incluir vínculos a programas y acciones para poblaciones de mujeres y la niñez.

Análisis del cuestionario online

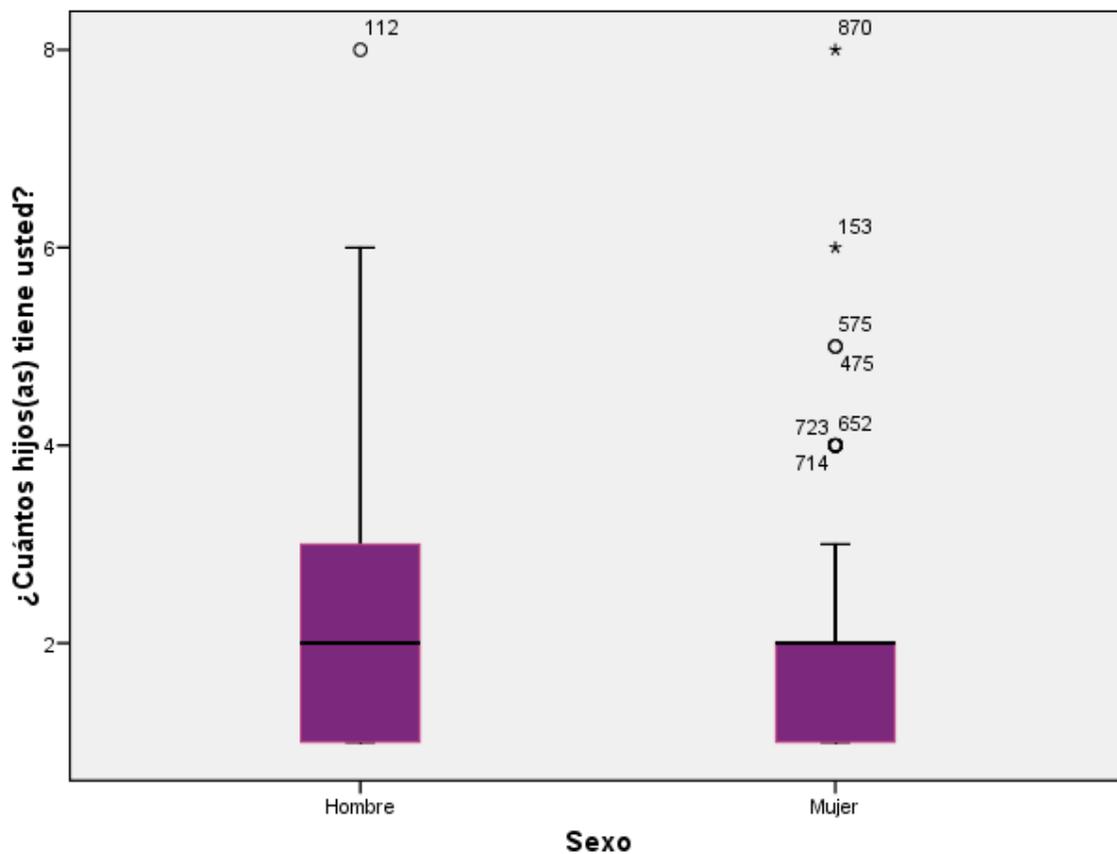
Respondieron el cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género 850 personas, 47.5% hombres y 52.5% mujeres, de 20 secretarías del gobierno del Estado de Chiapas, distribuidos de la siguiente manera:

| ¿A qué sector pertenece la institución en que trabaja usted? | % |
|---|------------|
| Secretaría General de Gobierno | 0 |
| Secretaría de Hacienda | 2.4 |
| Secretaría de la Función Pública | 3.3 |
| Secretaría del Trabajo | 2.1 |
| Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres | 4.6 |
| Secretaría Infraestructura | 4.2 |
| Secretaría de Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural | 8.6 |
| Secretaría de Economía | 3.5 |
| Secretaría de Desarrollo y Participación Social | 2.8 |
| Secretaría del Campo | 5.5 |
| Secretaría de Turismo | 5.2 |
| Secretaría de Pesca y Acuicultura | 1.1 |
| Secretaría de Pueblos Indios | 2 |
| Secretaría de Salud | 27.5 |
| Secretaría de Educación | 9.1 |
| Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana | 7.8 |
| Secretaría de Transportes | 2.2 |
| Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace | 0.2 |
| Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal | 6.8 |
| Instituto de Población y Ciudades Rurales | 1 |
| Total | 100 |

La media de edad fue de 34 años con un rango de 18 a 75. Sólo un 2% refirió hablar algún idioma indígena. Más de la mitad de las personas que contestaron el cuestionario están casadas (54.4%), seguidas por las solteras (27.4%).

| Distribución de la población por situación familiar | % |
|---|------|
| Casado(a) | 54.4 |
| Soltero(a) | 27.4 |
| Divorciado(a) | 3.7 |
| Separado(a) | 5.4 |
| Viudo(a) | 0.1 |
| Unión libre | 9.0 |
| Total | 100 |

Casi dos terceras partes (58.5%) tiene entre 1 y 2 hijos; y una quinta parte (22.9%) no tiene hijos. La mediana y la moda de hijos es de 2. Las mujeres presentan los extremos en el número de hijos a diferencia de los hombres, cuyo rango es más amplio. No se encontraron diferencias significativas.



¿Es usted jefe o jefa de familia?

El 64.6% de las personas que contestaron el cuestionario es jefe o jefa de familia, el 59.6% son hombres y el 40.4% son mujeres, la diferencia es estadísticamente significativa ($p=0.000$), 4 veces más varones que mujeres se definen en ese sentido. Del 34.5% que no son jefe o jefa de familia, 74.5% son mujeres y 25.5% son hombres.

El 68.8% de las personas tiene entre 18 a 40 años, 27.5% entre 18 a 30 años y 41% entre 31 a 40 años. Un 22% tiene entre 41 a 50 años. Destaca que una quinta parte (21.7%) de las personas son jóvenes (15 a 29 años).

Escolaridad

Poco más de la mitad (54.4%) de las personas que contestaron el cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género tiene licenciatura o estudios profesionales completos y sólo 12.5% tienen estudios de posgrado. Cabe destacar que un 9.2% tiene estudios incompletos desde primaria hasta licenciatura.

| Nivel Escolar | % |
|--|------|
| Ninguno | 0.1 |
| Primaria completa | 0.7 |
| Primaria incompleta | 0.4 |
| Secundaria completa | 4.1 |
| Secundaria incompleta | 0.5 |
| Estudios técnicos | 7.9 |
| Preparatoria o similar completa | 10.5 |
| Preparatoria o similar incompleta | 1.4 |
| Normal | 0.6 |
| Licenciatura o Estudios Profesionales completos | 54.4 |
| Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos | 6.8 |
| Maestría | 12.1 |
| Doctorado | 0.4 |
| Total | 100 |

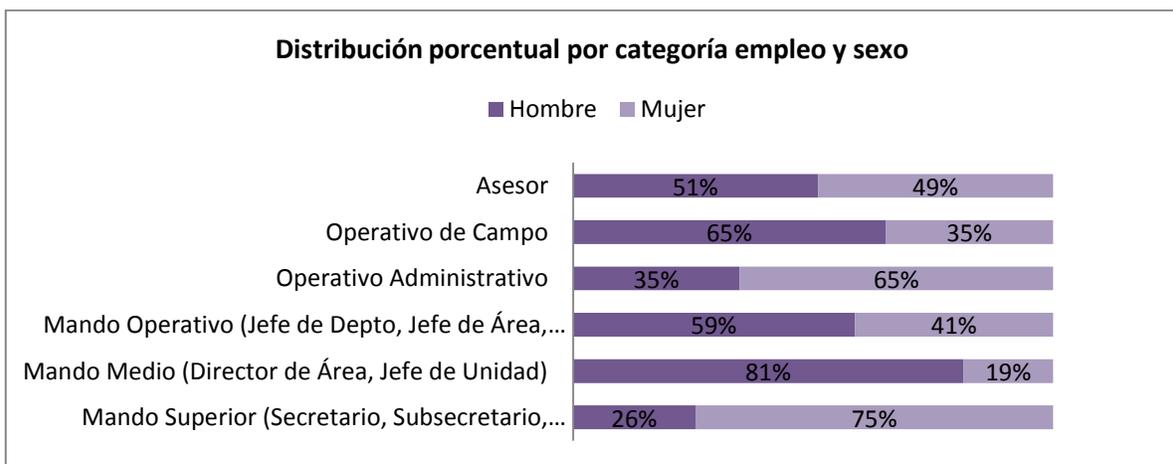
El 84.6% de las personas que contestaron el cuestionario no realizan ningún tipo de estudios actualmente. El 15.4% que sí realiza estudios actualmente no se diferencia estadísticamente entre hombres y mujeres ($p= 0.377$). La distribución porcentual por sexo de quienes dijeron estudiar actualmente es la siguiente:

| | Hombre | Mujer |
|--|--------|-------|
| Primaria | 0% | 0% |
| Secundaria | 38% | 63% |
| Estudios técnicos | 70% | 30% |
| Preparatoria o similar | 30% | 70% |
| Normal | 100% | 0% |
| Licenciatura o Estudios Profesionales | 46% | 54% |
| Maestría | 41% | 59% |
| Doctorado | 100% | 0% |

Antigüedad y puesto

En promedio las personas que respondieron el cuestionario han trabajado 10 años el Sector Público (rango de 0 a 55), y un promedio de 7 años en su actual institución (rango de 0 a 36). La diferencia promedio entre hombres y mujeres es de un año más a favor de los primeros. Para las segundas la antigüedad máxima alcanzada es de 36 años, los mismo años que refieren trabajar en la misma institución.

Más de la mitad de las personas (54.8%) que respondieron el cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género se desempeñan como operativo administrativo, de ellas el 65.3% son mujeres. El 21% de las personas se desempeñan como mando operativo y el 10% se desempeñan como operativo de campo. Cabe señalar que en el resto de los puestos se desempeñan más hombres que mujeres.



Más de la mitad (56.6%) de las personas que contestaron el cuestionario han estado en el mismo nivel de puesto, más mujeres (56.1%) que hombres (43.9%). Le siguen quienes han

estado en dos niveles de puesto (27.7%) y en tres niveles de puesto (10.6%); en este último, dos veces más hombres (65%) que mujeres (35%).

Más de la mitad (64.6%) de las personas que contestaron el cuestionario ingresaron a su institución por contratación directa, más mujeres (53.3%) que hombres (46.7%). Del 17.5% que ingresaron a través del instituto de profesionalización, el 51.2% son mujeres y el 48.8% son hombres. El restante 18% ingresó por otros mecanismos. Las diferencias no fueron estadísticamente significativas.

Resultados por componente

Política Nacional y deberes institucionales

La mitad (52.1%) de las personas dijeron sí conocer la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. La mitad (52.5%) de las personas que contestaron el cuestionario dijeron sí conocer la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 36.6% que contestaron el cuestionario dijeron no conocer la existencia del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. 56% conocen los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En los cuatro casos las diferencias entre hombres y mujeres fueron estadísticamente muy significativas ($p = 0.000$). La diferencia es a favor de los varones, puesto que hay entre 1 y 2 veces más probabilidades que ellos respondan afirmativamente que las mujeres.

El 77.4% de las personas que contestaron el cuestionario dijeron que en su institución no existe un área administrativa para tratar temas de género. La diferencia es estadísticamente significativa por sexo ($p = 0.000$), 1.4 veces más hombres consideran que si existe respecto de las mujeres.

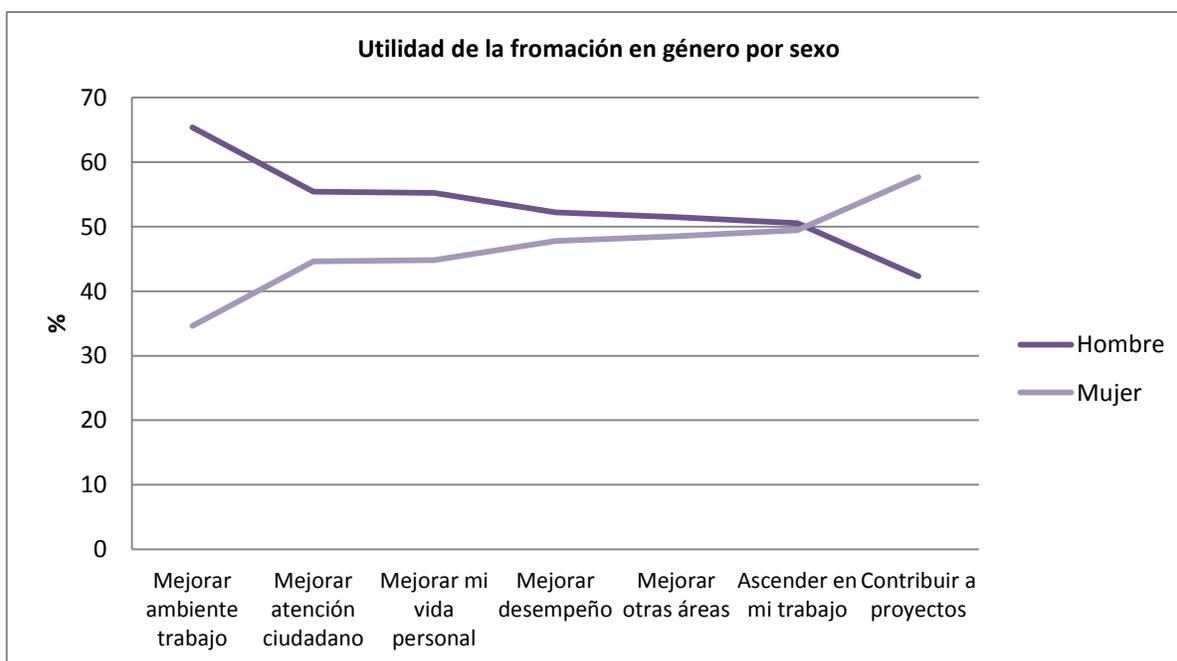
Capacitación

Un tercio (32.5%) de las personas que respondieron el cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género no realizaron horas de capacitación durante el 2010. El 45.6% realizó 40 horas o menos de capacitación; mientras que 54.4% refirió más de 40 horas de capacitación. Hasta dos veces es más probable que hombres se capacitaron durante el 2010 que las mujeres, es una diferencia significativa ($p=0.025$).

El 68.5% de las personas dijeron no haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, más mujeres que varones. Tres de cada 10 dijeron sí haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, más hombres que mujeres. Las diferencias por sexo son estadísticamente significativas ($p=0.000$). Implica que si se es varón se tiene casi dos veces más posibilidades de haber recibido una capacitación en género que si se es mujer.

A nueve de cada 10 personas les interesa capacitarse en perspectiva de género, más mujeres que hombres. Esta diferencia es estadísticamente significativa ($p=0.000$) y las mujeres están dos veces más interesadas que los hombres en capacitarse.

Casi 7 de cada diez varones consideran que los cursos en género contribuyen a mejorar el ambiente laboral; mientras que menos de una de cada cuatro mujeres lo considera así. Por el contrario y al extremo de las razones, para más mujeres (58%) la formación en género contribuye al desempeño de los proyectos institucionales; 48% de los varones comparte esa idea.



En términos de políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres, poco más de la mitad (60.9%) respondió que su institución establece políticas de este tipo; más hombres (52.6%) que mujeres (47.4%).

Análisis de las entrevistas a profundidad

Se categorizaron las respuestas de las 18 entrevistas a profundidad para identificar los conceptos básicos de género que son manejados por los ADP. Se diferenció por sexo para encontrar representaciones específicas para cada uno. Al final se sistematizó las formas más deseables de capacitación desde la perspectiva de las y los informantes.

¿Qué se entiende por género?

Mujeres

Una de las participantes mencionó que es lo relacionado a la distinción a la mujer, otra señaló que es el género al que se depende como mujeres “como sexo, como ideología “(S Infraestructura, Desarrollo de personal). Una más señaló que es la distinción entre un hombre y una mujer, pero no señaló de qué tipo. Y dos informantes más manifestaron que es lo relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres “Igualdad entre hombres y mujeres, oportunidades y acciones que deben desempeñar “(SS, relaciones laborales). Una de las participantes no respondió la pregunta. (SS y protección)

Hombres

Uno de los participantes mencionó que género es lo relacionado con la mujer, las respuestas de dos más relacionaron el género con el sexo, señalando también que es la función de acuerdo al sexo. “Es la diferenciación que se le da a la persona en cuanto al sexo de cada una de ellas” (Secretaría de Hacienda). Otro dijo que es la determinación sexual de los individuos y uno más que era la cualidad biológica que hace distintos a hombres y mujeres.

De los informantes uno dijo que es la diferencia entre un hombre y una mujer en cuestiones de género, mientras que otro mencionó que son estereotipos y creencias que han hecho creer al hombre y a mujer “*Esto se podría considerar que es el género, los estereotipos que la sociedad o la familia han hecho sobre las personas*” (SEDEM, investigación y desarrollo de proyectos), otro dijo que es la manera de diferenciar entre una condición de hombre y de mujer. Sólo uno manifestó que los géneros masculino y femenino que son de alguna forma iguales, pero la sexualidad los hace diferentes.

Dos respuestas más a esta pregunta tenían que ver por un lado con la distinción natural que se da en cualquier especie, en el caso de los humanos entre el hombre y la mujer; y por otro con el respeto y la cultura “El género es el respeto de cada quien, su modalidad en la Perspectiva de Género. Como lo vea uno dentro de su ámbito como hombre y como mujer, tanto la cultural y la forma de vivir de cada persona, permea esos dos ámbitos, hombre y mujer. (SEDEM2)

Igualdad de género

Mujeres

Oportunidades/derechos

Una de las participantes mencionó que igualdad de género es “ser igual, sin ventajas”, dos más coincidieron en que son mismas oportunidades, derechos y obligaciones pero no señalan para quienes. Otras dos la definieron como la equidad de oportunidad entre hombres y mujeres “Que los hombres y las mujeres tenemos las mismas oportunidades, tanto a laborales y de cualquier índole” (SS). Y la asesora jurídica dijo que es tener la misma oportunidad de condiciones, así como igualdad en el campo laboral y familiar.

Hombres

Respecto a la pregunta, uno de los participantes manifestó que es la equidad entre hombres y mujeres por ejemplo en los puestos. Otro dijo que es la posibilidad que tienen hombres y mujeres respecto a aptitudes físicas para desarrollar un trabajo.

Derechos/oportunidades

La respuesta de otros fue entorno a los derechos, por ejemplo uno dijo “No importa el sexo que se tenga, las funciones, las prerrogativas, los derechos y las responsabilidades son iguales para las dos personas o los dos tipos” (Inst. Poblaciones y Desarrollo), mientras que otro señaló que es la oportunidad de acceder a los derechos básicos para vivir sanamente.

La mayoría de los participantes consideran que igualdad es tener las mismas oportunidades para hombres y mujeres citando: “que tanto como los hombres y las mujeres deben de tener los mismos derechos, las mismas oportunidades y las mismas posibilidades para desarrollarse en lo profesional, en lo social, en lo económico y en lo político” (S

Transporte). “No es más que las mismas oportunidades tanto las personas masculinas y femeninas” (SEPI).

Otro participante mencionó que es la capacidad moral e intelectual de desarrollar las mismas funciones y realizar las mismas actividades. Y por último la respuesta de uno de los participantes fue: “estas características no deben de influir para el desempeño de las capacidades de hombres y mujeres”. (SS Dirección Salud Pública)

¿Qué entiende por equidad de género?

Mujeres

Tres de las informantes estuvieron de acuerdo en que equidad de género es igual o similar a igualdad de género, “Para mí es prácticamente lo mismo, tengo las mismas oportunidades para laborar, para desempeñarme, para desarrollarme prácticamente en todos los ámbitos” (Secretaría infraestructura). Para otra es “Trabajar en las mismas condiciones, desarrollar nuestras actividades y funciones, en condiciones iguales, tanto en hombres como mujeres”. (S Turismo). Una más considera que es el equilibrio entre sexos. Mientras que la informante de la Secretaría de Salud consideró que es distribuir las tareas de la misma forma entre hombres y mujeres.

Hombres

Para dos de los participantes es lo mismo equidad que igualdad de género. (S G Gobierno y SS). Sólo un informante relacionó equidad con el desarrollo por igual entre hombres y mujeres en el plano laboral (SH). Otros mencionaron que equidad es que todo sea equitativo como SEMAVI, y Secretaría del Trabajo, este último comentó: “Precisamente que entre hombres y mujeres las cosas sean equitativas, a veces me pregunto porque a los eventos de equidad de género invitan más a mujeres que hombres, considero que hay que preparar al hombre para que asimile esta condición de igualdad de género”

Dos más lo relacionó con mismas oportunidades y derechos y otro de los participantes señaló que equidad es que se respeten los derechos de la mujer, para que sea tomada en cuenta en todos los ámbitos. (SEDEM 2). Los participantes de dos instancias (Instituto de

Poblaciones y de la Secretaría de Transporte y Secretaría de Economía) se abstuvieron de dar su respuesta.

¿Qué entiende por transversalización de género?

Tres de las participantes (SFP, S Infraestructura, ST) mencionaron, no tener idea, no haberlo escuchado o desconocerlo. Mientras que otra dijo: “No sé decirle el término, yo creo que es ese equilibrio y balance que debe de haber” (Instituto Consejería Jurídica).

Mientras que dos mujeres más manifestaron que transversalidad de género es todo lo relacionado con leyes y códigos, la modificación de actividades para mayor equidad y que las actividades en las dependencias deben de ser igual para hombres y mujeres.

Las respuesta de los varones fueron más diversas, uno de los participantes dijo que es algo que va atravesando, que va cruzando algo. Para otro informante es un proceso de cambio en el que mujeres y hombres están tratando de involucrarse por igual, que no haya diferenciación entre ellos respecto al desarrollo laboral.

Para tres participantes es considerado eje rector de la dependencia y que se debe contemplar en todos los proyectos y las acciones que estas realizan “son las acciones o los ejes rectores para lograr que en una dependencia”. (SEDEM)

Otras respuestas fueron que es entender que todos y cada uno de los dos géneros son importantes y deben respetarse (SDFS) y que la transversalidad “no es más que el interactuar con dependencias”. (SEPI)

Tres de los participantes reconocieron no tener idea clara, o no haber escuchado nunca el término. (ST, S Transporte, SE) a pesar de esta respuesta dos de ellos mencionaron algo al respecto:

“Nunca lo había escuchado pero de seguramente debe referirse a algo así como tratar de que las actividades propias si se pudieran definir actividades para cada género puedan de alguna manera vincularse, de alguna manera que entonces cosas que un hombre en este caso pueda hacer las pueda hacer una mujer y cosas que una mujer pueda hacer las pueda hacer un hombre en todos los aspectos me imagino, seguramente será en el laboral, en el hogar, en la familia, en cosas como esas.” (Secretaría de Economía)

Y otro de los funcionarios dijo que lo ha escuchado frecuentemente, sin embargo no le encuentra una aplicación práctica o una justa definición. (S Salud)

Relaciones de género dentro de la dependencia

Al respecto tres de las mujeres perciben que el trato es igual y que se les da la misma importancia y respeto a hombres y mujeres. La percepción de una de las participantes es que las relaciones son de ventaja para las personas del sexo masculino que laboran en su la secretaría “muchas veces ya sea en reuniones o en acuerdos, se toma mucho más en cuenta la opinión de los caballeros que la de las mujeres, entonces sí creo que las mujeres estamos batallando, luchando, preparándonos para lograr las mismas condiciones en el trabajo”. (Secretaría de Turismo). Y la respuesta de dos de las informantes fue sobre otras cosas.

Las respuestas a la pregunta por parte de los varones fueron muy diversas. Dos consideran que el desempeño de funciones/actividades es igual entre personal femenino y masculino. (SGG, SEPI). Otro señala que a todos se les reconoce por igual, aunque sólo hay mujer que es la tesorera, el resto de personal son varones. (SH)

Es interesante que un participante comentó en su instancia las mujeres no tienen posibilidad de acceder a mandos medios por tener hijos pequeños, estar embarazadas, o falta de experiencia. “Está vigente el paradigma medio raro de que, la mujer gana menos que el hombre, y esto le da una política salarial un poco desproporcionada, tratándose de un hombre o una mujer que va a trabajar en algún puesto”. (Instituto de Poblaciones y Ciudades Rurales)

Varios de los varones consideran que las relaciones son buenas, muy cordiales, respetuosas y que las mujeres son tomadas en cuenta para las acciones que emprenden, que del trabajo compartido entre mujeres y hombres. Que las relaciones se basan en armonía y un buen desarrollo profesional. “Son buenas porque mantenemos una equilibrio interesante, tenemos 3 delegadas y 3 delegados esa parte nos ayuda mucho; tenemos una titular que es mujer y eso nos da otro ángulo, otra perspectiva ya que nos ha ayudado a sensibilizar las partes y a poder cumplir con los objetivos de manera formal, lo que exige la burocracia misma pero con una sensibilidad distinta”. (S Trabajo)

De los participantes, uno que hablar de las relaciones se enfocó a describir los puestos en relación al género: la titular es una mujer, los tres subsecretarios son varones, las tres direcciones que dependen de él están ocupadas por mujeres, otras dos compañeras tienen a su cargo jefaturas de departamento, en sí la mayoría de la plantilla está ocupada por mujeres. Otro más se refirió más bien como parte de los programas de atención tratan por igual a hombres y mujeres. (SS)

La situación de la secretaría con respecto de una perspectiva de género

Para los participantes varones en cada una de sus dependencias se está trabajando para desarrollar e impulsar la perspectiva de género, la mayoría de ellos hizo énfasis en que está ligada a la política del gobierno estatal para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, generación de fuentes de auto empleo, toma de decisiones, desarrollo de proyectos, prevención de la violencia, promoción de relaciones equitativas, así como un apoyo primordial a mujeres que son madres solteras.

Algunas de las dependencias cuentan con algún programa específico para el desarrollo de esta perspectiva, como es el caso de la SEDEM, quien es la responsable de impulsar el empoderamiento de las mujeres en el estado, además de estar trabajando para incluir la transversalidad de género en las políticas públicas, pretenden generar cambios con los tomadores de decisiones no solo mujeres sino además con hombres *“una parte muy fundamental es la transformación de la perspectiva de género, no solo se va a lo lograr con funcionarias mujeres sino los funcionarios hombres tienen que estar también comprometidos en esta tarea (SEDEM Masculino)”*.

Otra de las dependencias del gobierno que tiene claramente definida una línea de trabajo en género es la secretaría de salud, la cual tiene una línea programática dentro del área de salud de la mujer, incluyen la perspectiva de género en la mayoría de programas para la protección de la salud de la mujer. El trato que brindan es el mismo para hombres y mujeres, tratando de dar la misma prioridad a la detección de algunos padecimientos crónicos como son el cáncer de mama, cérvico uterino y de próstata.

Algunos otros de los entrevistados manifestaron que al interior de sus dependencias se trata por igual a hombres que a mujeres, y la forma como desarrollan la perspectiva de género es

a través de capacitación de las instancias gubernamentales a nivel estatal y municipal sobre género, equidad de género y transversalidad de género.

Existen otras que no cuentan con un proyecto o programa específico, como es el caso de la secretaría de hacienda quienes atendiendo la política gubernamental se ven en la necesidad de retomar algunas actividades. *“No se está trabajando algún proyecto en especial o algo enfocado a la transversalización. Se viene manejando del exterior y al interior lo venimos recogiendo. Con el impulso que le viene dando el gobernador, retomamos ese criterio y creo que los espacios se han venido abriendo”*. (SH Masculino)

Pese a que deben seguir una política gubernamental uno de los participantes considera que se le ha dado mucha importancia a la transversalidad de género incluyendo el mismo número de mujeres que hombres, pero lo importante es la capacidad que tenga la persona, por lo que al estar un cargo tiene que ser por la capacitación que tenga independientemente del sexo. (Secretaría General de Gobierno).

También un participante mencionó que en su dependencia las mujeres deberían de tener otro tipo de actividades y el responsable recursos humanos sea el encargado de promocionar la política de género, lo cual hace falta en el estado. *“Hace falta mucho desarrollo institucional en donde el gerente o el jefe de departamento de recursos humanos, tenga el tiempo o se avoque precisamente a proporcionar y promocionar estas políticas de género. Está certificado en ISO 9001-2000, una perspectiva de género muy importante para darle empoderamiento al empleado y a la empleada como tal, aquí en Chiapas no es así (Instituto de Poblaciones y ciudades rurales Masculino)”*

Para las mujeres entrevistadas, al igual que algunos hombres consideran que el desarrollo de la perspectiva de género tiene que ver con el empoderamiento de las mujeres, así como estar capacitadas sobre equidad de género. La entrevistada de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana considera que el proporcionar pláticas al personal puede mejorar la atención y respecto que les brindan a las víctimas. También existe desinterés por parte del personal para conocer estos temas.

El interés por la transversalización de género

Algunos de los hombres consideran que en sus secretarías si existe un interés por desarrollar procesos de transversalización de género, pese a que no cuentan con un proyecto específico, para ello el personal de mandos medios está asistiendo a capacitaciones para el desarrollo de propuestas. Dos de los entrevistados mencionaron que en su institución no se enfatiza como tal, ya que existe un equilibrio entre hombres y mujeres y tiene que tomarse en cuenta las capacidades de la persona.

Integrantes de las Secretarías de Salud, de Pueblos Indios y de la SEDEM, consideran que primero el personal tiene que contar con una claridad sobre el término de transversalidad para que comprendan que es la perspectiva de género. En dos secretarías ya cuentan con una persona o programa específico para atender esta temática.

Algunos entrevistados resaltan la importancia de desarrollar este tipo de procesos para dar cumplimiento a los objetivos de desarrollo del milenio y dar seguimiento a la recién creada fiscalía especial para la mujer, por lo que buscan que tanto mujeres como hombres puedan acceder a procesos de capacitación y sensibilización. “.. *Tenemos una secretaría del empoderamiento de la mujer y además nuestro gobernador creó una fiscalía especial para la mujer, modifíco el código civil, y algunas otras leyes secundarias lo cual, genera que en la estadía pública hayan eventos, presentaciones de libros, conferencias desinados a este tema*”. (SE Masculino).

Solamente una de la entrevistadas mujer de la Secretaría de Infraestructura no respondió está pregunta, el resto de las mujeres consideran que en su secretaría si existe interés por desarrollar proceso de transversalización de género, coinciden con los hombres es que es necesario que se capaciten para entender el término y poder aplicarlo.

Beneficios de incluir la perspectiva de género

Quienes sí consideraron que pueden existir beneficios, mencionaron que la igual pueda apreciarse a través de las posibilidades de desarrollo para las mujeres fuera del ámbito doméstico. Cuenten con más expectativas para trabajar, escalar a puestos de importancia e informar a las demás personas cuáles son sus derechos. Se mejorarían las relaciones

humanas, creación de una cultura, respeto y tolerancia, así como la promoción del trabajo en equipo con enfoque de género.

En la SEDEM consideran que al interior de la misma tienen que existir un convencimiento de la importancia de transversalización género, para que de esta forma puedan convencer a otros funcionarios y dependencias. *“Esa parte nos contribuye a que nosotros como institución rectora de la transversalización de género, debemos de estar convencidos para poder convencer; no podemos convencer a otros funcionarios, a otras dependencias si antes nosotros no lo estamos”*

Para dos de los entrevistados el beneficio sería principalmente para las mujeres, que puedan tener una participación mayor en la toma de decisiones, así como que los hombres aprendan de las mujeres, por considerarlas más responsables y justas *“Tiene muchos beneficios, porque pues la mujer tiene una cara más amable, más afable. Se dice en los estudios que hay que tener la actitud de una mujer cuando tienen responsabilidades públicas es más transparente, es más justa, es más equitativa”* (Secretaría de Transporte, masculino). El entrevistado de la Secretaría de Salud (Dirección de Salud Pública) también considera que las mujeres poseen cualidades específicas para el desarrollo de su trabajo como son la delicadeza, mayor concentración en el trabajo, juicio crítico y analítico, lo cual es un complemento para establecer un trabajo de equipo armónico con los hombres, con lo que se obtienen mejores resultados en el ámbito laboral.

Un beneficio más es el mejorar la comunicación entre el personal; puede facilitar las relaciones laborales para evitar conflictos o rencillas entre hombres y mujeres, ya que si comprenden lo que es la equidad de género pueden tener una visión diferente *“[Pueden facilitar las cosas, todos aquí somos empleados, a veces no nos gustan acatar algunas cuestiones o se pueden dar en ambos géneros ciertas rencillas, cuando uno convive por mucho tiempo en una oficina generalmente se generan algunas fricciones y el no estar preparado o no estar capacitado para entender la equidad de género como lo que es, pues permite que hayan susceptibilidades, “¿Porque a ella le dan permiso de irse más temprano?; ¿Por qué a él si lo dejan más tarde?”]* (SE, masculino).

Por su parte las mujeres entrevistadas consideraron que sería un beneficio importante para ellas; el beneficio se extendería para todo el personal a través de procesos de sensibilización

e información a través de actos relacionados con alguna celebración como puede ser el día de mujer, de la madre entre otros. Reiteraron la necesidad de estar capacitadas sobre el tema para que cuenten con los elementos que les permita tener un papel diferente en el ámbito laboral *“El beneficio, creo que el más importante sería el estar informados, el conocer, porque muchas veces sí nos hablan de esos temas, si se toca, pero no le damos la importancia requerida al tener ese conocimiento el comportamiento, la conducta, la forma de desenvolvernos dentro de nuestro ambiente de trabajo se vería muy beneficiado”* (Secretaría de Turismo femenino).

También comentaron que para el personal un beneficio sería estar sensibilizado y aprendan como tratar a la sociedad y compañeros de trabajo. Además es una posibilidad para que las mujeres puedan dar a conocer sus propuestas y opiniones sobre las formas de trabajar al interior de su institución, lo cual se puede ser a la vez un beneficio para la población que atienden con más calidad y calidez.

Necesidades de capacitación

Solo tres de las mujeres hablaron específicamente que las necesidades de capacitación de la instancia se enfocan en conocer los conceptos, incluir directivos y mandos medios y que sea de acuerdo al nivel académico que tienen los grupos *“considerando el grado académico de los trabajadores porque a veces dan temas un poco específicos a un perfil académico que a veces el personal administrativo o afin no alcanza a percibir o a entender”* (Secretaría de Salud).

Dos de las participantes más dijeron no identificar qué haría falta pues en su instancia se ha capacitado al personal. Y otra mencionó lo que necesitan hacer hacia afuera y no las necesidades de capacitación de su dependencia.

En el caso de los varones varían las necesidades, por ejemplo algunos sugieren simposios o coloquios y no foros porque son aburridos, pero otro sugirió un foro o reunión. Para varios de los participantes consideraron la pertinencia de talleres dirigidos a ambos sexos y que permita la interrelación entre los mismos. *“Talleres con grupos multidisciplinarios que permitan la interrelación de hombres y mujeres donde se dejen fuera los roles laborales, en*

los que además puedan identificar las actitudes y aptitudes específicas fuera del área laboral.” (Instituto de Poblaciones y Ciudades Rurales)

Y uno de los participantes dijo: se necesita que un hombre le diga a una mujer las cosas que debe hacer para una mujer; se necesita que una mujer le diga a un hombre las cosas que debe hacer para el hombre; se necesita a una mujer que le diga a un hombre las cosas que espera recibir y un hombre que le diga a una mujer las cosas que espera recibir.

Estos espacios o estrategias estarían destinados a conocer las estadísticas, dignificar el trabajo de las mujeres, dejar claros conceptos como género, igualdad, equidad, así como el de perspectiva de género. “partir de equidad/igualdad de género, luego el feminismo es muy mal manejado, debería de quedar bien sentada la base sobre el concepto de género, la diferencia entre igualdad y equidad y el respeto y tolerancia hacia las diferencias culturales, sociales o las que haya y aprender a ser respetuosos y tolerantes” (SEMAVI) Mencionaron que también permitirían recibir sensibilización y orientación, uno de los informantes cito “Para quitarnos estigmas, un millón de complejos, de prejuicios, generados culturalmente para que de verdad lo logremos, falta que trabajen más con nosotros”. (Secretaría del Trabajo).

Propuesta de modalidades de la formación en género desde las y los participantes

| Mujeres | Hombres |
|---|--|
| Platicas a nivel de directivos y mandos medios y superiores. De ahí ir hacia abajo | Foro o reunión Dirigido a ambos sexos que ayude a dignificar trabajo de las mujeres |
| Primero conocer los conceptos “A mí me deja en blanco cuando dice transversalización. Formar un proyecto. | Coloquio o Simposio “Que contengan estadísticas o algunos análisis respecto a cómo ha mejorado y que nos permita darnos cuenta que los beneficios son grandes”. Los foros son cansados y tediosos. |
| Capacitación “Un poco más profundizada quizás para el tipo de profesionales, y considerando el grado académico de los trabajadores por que a veces dan temas un poco específicos a un perfil académico que a veces el personal administrativo o afín no alcanza a percibir o a entender. | Talleres con grupos multidisciplinarios “Que permitan la interrelación de hombres y mujeres donde se dejen fuera los roles laborales, en los que además puedan identificar las actitudes y aptitudes específicas fuera del área laboral.” |
| | Campañas de difusión internas pequeñas. “partir de equidad/igualdad de género, luego el feminismo es muy mal manejado, debería de quedar bien sentada la base sobre el concepto de género, la diferencia entre igualdad y equidad y el respeto y tolerancia hacia las diferencias culturales, sociales o las que haya y aprender a ser respetuosos y tolerantes”. |
| | Talleres en los que puedan participar personas de otras dependencias. Destinar recursos económicos para procesos de capacitación (SEDEM) |
| | Capacitación para los hombres. “Para quitarnos estigmas, un millón de complejos, de prejuicios, generados culturalmente para que de verdad lo logremos, falta que trabajen más con nosotros”. |
| | Talleres, foros de discusión Para conocimiento del tema por parte de las autoridades correspondientes, puede ser por parte de la SEDEM o directamente la UNIFEM |
| | Vinculación con la SEDEM conocer sus programas y proyectos |
| | Más que capacitación, sería sensibilización, orientación y conocer muchos de los conceptos |
| | Crear un área específica de cultura general para que difundan la parte de género. |
| | Con capacitaciones, se necesita que un hombre le diga a un hombre las cosas que debe de hacer para una mujer; se necesita que una mujer le diga a una mujer las cosas que debe de hacer para el hombre; se necesita a un hombre que le diga a un hombre las cosas que espera recibir y un hombre que le diga a una mujer las cosas que espera recibir. |
| | Sobre transversalidad porque de género ya tienen mucha capacitación (SEDEM) |

El proceso de intervención

El presente apartado tiene como finalidad hacer un recuento cronológico de las actividades realizadas durante las semanas que se realizó el trabajo de enlace logístico para la encuesta sobre “Cultura Organizacional y Relaciones Humanas 2010”; como parte de la consultoría prestada a la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres.

En cada fecha citada se plasma un relato concreto de lo acontecido en la interacción con las secretarías e instituciones sujetas a esta encuesta. Al finalizar estos informes diarios, se ha incluido un apartado acerca de las principales limitantes a las que la consultoría se enfrentó para lograr las metas planteadas sobre el número de personas participantes en este proceso.

Informes Diarios

Viernes 26 de noviembre del 2010.

Siendo las 11:15 horas nos presentamos en las oficinas de la Secretaría para el Empoderamiento y Desarrollo de las Mujeres para buscar al Lic. Juan Antonio Méndez López, quién se nos había informado sería nuestro enlace logístico. Al no encontrarlo en su oficina nos dirigimos a la oficina de la Lic. Irma Carrasco para presentarnos con ella. Allí se nos informó que se encontraba en un seminario junto con otras personas de la dependencia y que era muy probable que no llegara hasta la tarde.

Nos comunicamos vía telefónica con el Lic. Méndez quien nos reiteró su apoyo y nos dijo que el Lic. Alberto Rodríguez sería el encargado de ser nuestro enlace logístico y que lo esperaríamos pues estaba por llegar. 30 minutos después el Lic. Rodríguez se presentó con nosotros y reiteró la información proporcionada por su jefe.

En conversación con él y otro miembro del equipo de la Lic. Carrasco nos informaron que tanto las cartas de presentación así como los carteles estaban en revisión. Lo más trascendente era un cuestionamiento a la fotografía usada en los carteles. Según nos mencionaron, la secretaría de la dependencia era quien estaba revisando todo esto y que nos entregarían una carpeta para corregir.

Hicimos hincapié en los tiempos acotados del proyecto para lo cual fuimos enfáticos en priorizar las cartas de presentación y agendar una reunión con la Lic. Carrasco para el siguiente día. Asimismo le dejamos al Lic. Rodríguez una lista de requerimientos tales como:

1. Los nombramientos personales y cartas de invitación para las secretarías.
2. Enviar cuanto antes las cartas a las secretarías.
3. Acompañamiento personal para presentarnos en las instituciones, de ser posible.
4. Cuenta de correo electrónico para mandar invitación por internet ya sea que ellos la envíen o lo hagamos nosotros.
5. Link en la página del SEDEM para acceso directo a la encuesta.

Los acuerdos a los que se llegaron fue que se nos enviaría por correo electrónico las correcciones a las cartas de presentación e invitación a las dependencias para corregirlas y el lunes a primera hora se lograra la firma de la Lic. Peralta. Procurar una reunión con la Lic. Carrasco el día sábado 28 de noviembre para aclarar dudas sobre carteles.

Siendo las 13:15 horas nos retiramos de la SEDEM, ya que nos informaron que la Lic. Carrasco podría llegar a las 17:00 o no llegar ese día. Quedamos pendientes de recibir alguna notificación para presentarnos el día lunes, cosa que no sucedió en el transcurso de la tarde de ese día.

Lunes 29 de noviembre del 2010.

A las 10:00 horas sostuvimos una entrevista con la Lic. Irma Carrasco para esclarecer los puntos que habían generado dudas a la titular de la Secretaria para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres (SEDEM). Uno de ellos fue la imagen propuesta para el cartel y publicidad en internet. También sobre la redacción y formato de las cartas a las secretarías y nombramientos.

Se procedió a realizar una segunda propuesta de imagen para cartel y publicidad electrónica así como corregir las cartas de presentación. Posterior a este hecho los documentos se

entregaron a la Lic. Carrasco. Asimismo se aprovecho nuestra estancia para visitar dos áreas de las SEDEM e invitar al personal para que llenaran la encuesta en línea.

Se esperó hasta las 15:00 horas, momento en el cual se nos informó que la secretaria particular de la Lic. Peralta nos recibiría. Nos dirigimos a sus oficinas en la calle 3era Oriente donde se aclararon dudas y se entregaron las cartas y nombramientos firmados. Quedo pendiente el visto bueno de la nueva propuesta de imagen para que se pudieran entregar las cartas a las dependencias.

Sin más, nos retiramos con el acuerdo de llegar a la SEDEM al siguiente día a las 9:00 horas para que el personal del área de Investigación, nos acompañara a dejar los oficios a las diferentes secretarías en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez.

Martes 30 de noviembre del 2010.

Tal cual se había acordado nos presentamos en las oficinas de la SEDEM a las 9:00 horas. Sin embargo el titular del área de investigación no se encontraba en ese momento.

Mientras se esperaba su llegada se pasó a las diferentes oficinas de la SEDEM tanto de Circunvalación Tapachula como de la 3era. Oriente para invitar a las personas a que llenaran la encuesta en línea.

A las 11:00 horas pudimos hablar con el Lic. Juan Antonio Méndez, jefe del área de investigación, quien nos mencionó que aún no se autorizaba la imagen y por tanto no se podían entregar los oficios a las dependencias a pesar de estar firmados.

Fue hasta las 13:45 horas que se aceptó la segunda propuesta de imagen para cartel y publicidad y se salió en dos grupos a entregar oficios a las dependencias y aprovechar para presentarnos y hacer entrevistas.

Se entregaron oficios a todas las secretarías con sede en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, a excepción de Educación y Seguridad Pública. Al mismo tiempo, en las oficinas de la SEDEM se enviaron por fax los oficios a las secretarías de Pueblos Indios, Pesca y Desarrollo de la Frontera Sur.

Con los nombramientos y cartas entregadas el área de investigación se comprometió a gestionar la colocación de la imagen electrónica en la página de la SEDEM así como el envío de correos electrónicos a todos los jefes de área y departamento de las 20 dependencias del estado de Chiapas.

Miércoles 01 de diciembre del 2010.

A las 9:00 horas nos presentamos a las oficinas de la Secretaría de Pueblos Indios y solicitar una entrevista con el secretario particular del titular de la dependencia. Después de casi 1 hora de espera nos canalizaron con el C.P. José Manuel Castro Martínez, responsable de la Unidad de Apoyo Administrativo.

En nuestra entrevista el C.P. se comprometió a difundir la información para que el personal participara en la encuesta además de mencionar que el personal que actualmente labora en la dependencia es de 170 personas debido a un corte de personal. Con el compromiso de que a través de su persona se llevarían a cabo las encuestas en línea, se dio por concluida la entrevista.

Jueves 2 de diciembre del 2010.

Alrededor de las 11.00 horas nos presentamos en las oficinas de la Secretaría de Salud. Nos dirigimos a la oficina del secretario para pedir una cita con la secretaria particular. La recepcionista nos canalizó al área de salud pública y después de hacernos esperar una media hora nos enviaron al departamento de equidad y género.

La responsable del área nos menciona que ella desconocía por completo la finalidad de nuestra visita y que finalmente no sabía que debía hacer ya que no tenía instrucciones. Regresamos a la oficina del secretario y solicitamos audiencia con la secretaria particular de manera más enfática. Después de una hora de espera nos recibió y se llegó al acuerdo de que la oficina del secretario mandaría un oficio a los subsecretarios y jefes de área para que el personal llenara la encuesta. Además se concertó una cita para el martes 7 de diciembre para ponernos en contacto con el enlace logístico de la secretaría para alcanzar el objetivo.

A las 13:00 horas nos presentamos en la Secretaría de Infraestructura pero nos dieron cita para las 19:00 horas. Al dirigirnos hacia la Secretaría de Educación tuvimos comunicación con el Lic. Rodríguez Hans, nuestro enlace logístico dentro de la SEDEM, para enterarnos que aún no se habían entregado los oficios a la secretaría de educación ni a la de Seguridad Pública. Tampoco se había puesto el diseño para internet ni se habían enviado los correos electrónicos a las dependencias, acuerdos que tomó bajo su responsabilidad el área de investigación de la SEDEM.

Se habló vía telefónica con la Lic. Patricia Guzmán y en sus oficinas, además de dar un recorrido con ella para que invitar al personal a llenar la encuesta, se encontraron vías de solución para cumplir los acuerdos. Nos invito a ir el siguiente día para esclarecer y solucionar lo que había pasado, ya que el Lic. Rodríguez Hans se había retirado.

A las 19:20 horas se habló con la Arq. Erika Guadalupe Alcázar, secretaria particular de titular de la Secretaría de Infraestructura. De inmediato nos canalizó con la C. P. Blanca Estela Ramos, coordinadora de administración y finanzas quien nos atendió y nos asignó al departamento de capacitación con la Lic. Edith, quien fungiría como enlace logístico. El contacto se realizaría el siguiente día.

Viernes 03 de diciembre del 2010.

A las 9:00 horas llegamos a la SEDEM para una reunión con la Lic. Patricia Guzmán y el Lic. Rodríguez Hans. En ella se llegó al acuerdo de que los dos oficios por entregar los entregaríamos nosotros a las dependencias. Además la Lic. Guzmán giro órdenes precisas para que se agilizará la incrustación del diseño en la página web de la SEDEM y que se enviarán los correos electrónicos a las dependencias.

A las 10:15 horas llegamos a la Secretaría de Infraestructura y ante la ausencia de la Lic. Edith, nos entrevistamos con el Lic. Domingo quien se comprometió a difundir la información. Nos sugirió regresar el lunes para hablar con la Lic. Edith y reiterar la comunicación que habíamos entablado.

A las 11:00 horas estábamos con la secretaria particular del secretario de Educación. En nuestra breve entrevista ella fue muy enfática al decir que una vez que el secretario turnara

un oficio para que los empleados de la secretaría llenaran la encuesta, lo harían. Por tanto no se requerían de más estrategias o visitas de nuestra parte.

Después de dejar nuevamente el diseño para internet al Lic. Rodríguez Hans, pues no lo tenía, fuimos al Instituto de Población y Ciudades Rurales. La secretaria particular nos atendió, diciéndonos que ya habían participado con dos entrevistas. Al mencionarle que había otra labor dentro del diagnóstico nos canalizo con el C.P. Manuel Gómez Grajales. En una reunión con otras tres personas cuestionaron la validez de la muestra, pues juzgaron que encuestar a casi el 80% del personal era un exceso. La factibilidad de las preguntas propuesta en la encuesta también se puso en tela de juicio y al mencionarles que en la medida de lo posible se llegara al número propuesto dijeron que eso era un acto de violencia.

Lamentamos si de nuestra parte hubo alguna confusión en la información y simplemente se les invitó a participar en la medida de sus posibilidades, además de que en la encuesta había un espacio para compartir sus comentarios a lo que respondieron que no iban a ventilar información institucional en un medio público, sobre todo por que podían saber quien había hecho ese comentario.

Salimos a las 13:30 horas para dirigirnos a la Secretaría de Seguridad Pública donde después de 1 hora y media de espera fuimos recibidos por la secretaría particular del titular de la dependencia. Nos presentó a la Lic. Nayeli Puga con quién nos contactaríamos el lunes pues fungiría como enlace logístico.

Rápidamente fuimos a la Secretaría de Desarrollo Social y nos canalizaron con el Lic. Homero Trujillo, jefe de informática, del cual me dijeron en la oficina del secretario que sería el enlace logístico. Al hablar con él no tenía conocimiento de su designación pero se mostró muy abierto a colaborar y pidió que le llamara el lunes para ver cómo podíamos colaborar. Nos trasladamos a la secretaría de Economía pero ya se había retirado el personal, así que nos invitaron para que regresáramos el lunes.

Lunes 6 de diciembre del 2010.

A las 10:30 horas nos entrevistamos con la Lic. Nayeli Puga, jefa de Prevención del Delito de la Secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana; la cual fue designada para ser nuestro enlace logístico. Se comprometió a mandar un comunicado de la oficina del secretario a las subsecretarías y jefes de oficina. Se pegaron posters en los espacios públicos así como en el reloj checador.

Nos trasladamos a la Secretaria de Infraestructura para presentarnos con la Lic. Edith, jefa del departamento de Desarrollo de Personal. Se comprometió a mandar un comunicado junto con un reporte de las personas de cada área con sus nombres para saber quiénes iban participando. Las invitamos a que en ese reporte no incluyera el nombre de las personas, ya que la encuesta era anónima.

A las 13:00 horas nos recibió la Lic. Susana Balcázar de la Secretaria de Hacienda. También se comprometió a girar un comunicado e invitar al personal para que participaran en la encuesta. Siendo las 14:30 horas hablamos con el Lic. Alfredo Moguel, coordinador técnico de la oficina de Gobierno. Se comprometió a girar un comunicado y darle seguimiento.

A las 15:00 horas tuvimos comunicación telefónica con el Ing. Homero Trujillo, jefe de Informática de Sedesol. Nos dijo que ya se había girado un comunicado firmado por el secretario a todas las áreas, así como un link en la intranet de la secretaria para acceder a la encuesta. Siendo ya las 16:10 horas, nos recibió la Lic. Elsa Ruíz, jefa de Recursos Humanos de la Secretaria de Turismo, quién asumió los mismo compromisos que los anteriores enlaces.

Martes 7 de diciembre del 2010.

Nos trasladamos a Tuxtla Gutiérrez para ir a la subsecretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Cooperación Internacional. Después de hablar con el subsecretario y decirnos que mandaría un oficio para que le autorizaran entrevistas y participar en la encuesta por parte de la titular, nos refirió con la Lic. Alma Gutiérrez para estar comunicados.

En la Secretaría del Campo nos atendió la asistente de la Lic. Velarde, jefa de divulgación. La titular se encontraba de viaje del cual regresaría hasta el lunes, pero se comprometieron a darle cauce a un comunicado para todo el personal.

En la oficina de la Función Pública, nos canalizaron a la oficina en la 16 Poniente y Boulevard Belisario Domínguez para hablar con el jefe de Planeación.

A las 15:10 horas estábamos en la secretaría de Economía para ser atendidos por Rausel Jérez, quién nos informó que ya se había mandado un comunicado a los jefes de área y subsecretarías, pero le daría seguimiento.

Miércoles 8 de diciembre del 2010.

A las 9:00 horas nos presentamos en la secretaria de pueblos indios. Después de 30 minutos de espera volvimos a hablar con el C.P. Manuel Castro para reiterarle la invitación a participar en la encuesta además de pegar carteles por diversas áreas de la dependencia e invitar de manera personal a quienes encontrábamos a nuestro paso.

En la oficina de la Consejería Jurídica nos atendieron alrededor de las 11:00 horas. Fuimos asignados con la Lic. Mónica Velázquez para que ella enviara un comunicado a las diferentes áreas.

Nos trasladamos a la secretaría del Trabajo, pero la asistente del secretario nos informó que no habían recibido ningún oficio. Posteriormente con otra asistente, nos enteramos que la persona a quien se le entregó el oficio no lo turno a la titular. Lamentablemente tanto él como la secretaria se encontraban de viaje y regresarían hasta el lunes. Solicité a la SEDEM que enviarán por fax la copia del oficio y que se entregara a primera hora a la titular.

En las oficinas de Belisario Domínguez 16 Poniente no encontramos a jefe de Planeación de la secretaría de la Función Pública, pero ya habían asignado una persona, la Lic. Daniela Argüelles para atender el proceso de la encuesta.

En la secretaria de salud llegamos a las 15:30 horas para ver quién sería nuestro enlace. La asistente de la secretaría particular del titular de la dependencia nos invito a regresar al siguiente día, pues no se encontraba nadie.

Jueves 9 de diciembre del 2010.

Llegamos a las 9:30 horas a la secretaría de salud y fuimos atendidos por la secretaria particular, la cual nos informó que el enlace sería la Dra. Rosita Ochoa, jefa de Género y Salud. La secretaría nos pidió que aún no nos presentáramos con la Dra., ya que aún ella no estaba informada que sería enlace. Quedó de comunicarse con nosotros para avisarnos el momento de presentarnos con ella. Al preguntarle si ya se había girado un comunicado a los jefes de área respondió que estaba por enviarse.

A las 10:30 horas llegamos a la secretaría de Transportes para ser atendidos alrededor de las 13:00 horas. Nos refirieron con el C. Luis Miguel Pineda, jefe de apoyo administrativo. Se comprometió a girar comunicados y darle seguimiento.

Nos trasladamos a la SEDEM para realizar llamadas telefónicas a la secretaría de Pesca, donde la asistente del secretario nos informó que apenas estaban analizando el oficio y que nos comunicáramos el lunes para ver la resolución del mismo.

En otra llamada a la secretaría de Desarrollo de la Frontera Sur admitieron que habían perdido el oficio pero la misma SEDEM ya se los había enviado nuevamente un día anterior. Pidieron que nos comunicáramos al día siguiente.

Viernes 10 de diciembre del 2010.

Siendo las 10:00 horas llegamos a la secretaria de Educación con la intención de presentarnos con la C.P. Olivia Luna, jefa de Programas Especiales de la SEP, quien un día antes nos habían informado que sería nuestro enlace logístico. En ese momento se estaba llevando a cabo un evento religioso en la planta baja de la secretaría que interrumpía el paso al primer piso. Tuvimos esperar media hora.

Posterior a ese tiempo no pudimos entrevistarnos con la contadora, pues se encontraba fuera. Su asistente se comunicó con ella y nos concertó una cita para el día lunes a las 11:30 horas.

Pasamos a la secretaría de Salud para ver cómo iba el proceso de envío de oficios y el propio enlace logístico. Al llegar a la oficina de género y salud, hablamos con la Dra. Rosita Ochoa quién a pesar de no estar enterada de que sería nuestro enlace logístico para

una encuesta en línea, se mostró muy abierta a apoyarnos. Se comprometió a incentivar a su área para el llenado de la encuesta y girar, en coordinación con la oficina del secretario, oficios a todas las áreas.

Al salir de la secretaría de Salud eran las 14:25 horas. Nos dirigimos a la SEDEM para fotocopiar algunos documentos y realizar llamadas a la Secretaría de Pesca y Desarrollo de la Frontera Sur.

En la secretaría de Pesca nos informó la asistente del secretario, que sería nuestro enlace el secretario técnico, el Ing. Moisés Cruz Meza. Durante cuatro ocasiones en transcurso de la tarde tratamos de comunicarnos con él hasta que finalmente su asistente nos dijo que lo encontraríamos el día lunes.

En cuanto a la secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur, nos canalizaron con la Lic. Sandra Hernández, coordinadora de Recursos Humanos de la dependencia. Se comprometió a notificar mediante circular a las diferentes áreas sobre la encuesta y darle seguimiento a la misma.

Lunes 13 de diciembre del 2010.

Por la mañana nos comunicamos con la secretaría de Pesca para hablar con el secretario técnico. Sin embargo no se encontraba.

A las 11:30 estábamos en la oficina de la C.P. Olivia Luna en atención a la cita programada. Después de una hora de espera, decidimos retirarnos ya que no se sabía a qué hora regresaría. Dejamos el mensaje que insistiríamos más tarde o al siguiente día.

Volvimos a llamar a la secretaría de Pesca con los mismos resultados.

Nos presentamos a la secretaría del Campo y nos entrevistamos con la Lic. Velarde, jefa de Divulgación. De manera firme nos dijo que se realizarían las encuestas que se requirieran e incluso nos preguntó cómo podríamos hacer para que las personas entraran a la página. Sugerimos montar un kiosco virtual al lado de los relojes checadores. Ella estuvo de acuerdo y encargó que una de sus colaboradoras lo coordinara. Llegamos al acuerdo de presentarnos en la oficina de Divulgación antes de las 9:00 horas y ya tendrían listas las computadoras, mesas y sillas.

Martes 14 de diciembre del 2010.

A las 8:30 horas estábamos en la oficina de Divulgación para montar el kiosco virtual. En ella se encontraba una sola persona que no sabía nada al respecto. Tuvimos que esperar hasta las 9:00 horas para que llegara la colaboradora a quien le habían encargado la organización del modulo. Después de disculparse nos remitió a Recursos Humanos donde nos informaron que las computadoras estaban listas pero al no llegar nadie, las habían vuelto a guardar.

En llamada telefónica la colaboradora se disculpó y mencionó que pasarían a las diversas áreas a invitar a las personas y que mañana se montaría el kiosco virtual a menos que nos llamaran para decir que no era necesario.

Al llamar nuevamente a la Secretaría de Pesca la asistente del secretario técnico nos remitió con el Lic. Martín Cruz, jefe de una delegación en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez. A las 10:00 horas nos presentamos con él y al explicarle el propósito de la encuesta nos pidió hablar con la Lic. Karina Esquinca para atendernos, la cual llegaba a las 13:00 horas.

Decidimos ir a la oficina de la Consejería Pública y buscar al enlace logístico, la Lic. Mónica Velázquez. Después de una espera de 30 minutos en su oficina la encontramos casualmente por los pasillos del edificio y nos informó que estuvo fuera por dos días de la oficina y que no pudo hacer nada.

También nos dijo que el día lunes le informaron que de las encuestas se encargaría la Lic. Lorena Ortiz, del área de divulgación. Al hablar con ella nos dijo que hace una hora le habían turnado el oficio y recién empezaría a turnar circulares a las diferentes áreas. La invitamos a que por lo menos las personas de su área entrarán a la página de internet, a lo cual se comprometió.

Pasamos con el secretario técnico de la Secretaría General de Gobierno, Lic. Alfredo Moguel para reiterarle la invitación a participar en la encuesta, ya que hasta el momento sólo dos personas habían entrado al portal. Llamo inmediatamente a su asistente para que turnara un comunicado a las diversas oficinas para que participaran.

Al salir de la dependencia le llamamos a la Lic. Nayeli Puga para agradecer la participación de la secretaría de Seguridad Pública e invitarla a que hicieran un último esfuerzo para que más personas entraran.

A las 13:00 horas estábamos en la delegación de la Secretaría de Pesca y nos atendió la Lic. Esquinca con la que llegamos al acuerdo de que el personal que se encontraba en ese momento en la oficina llenaría la encuesta y que permaneceríamos ahí para esclarecer dudas. Siendo las 14:15 horas nos retiramos del lugar.

Intentamos tener comunicación con la Lic. Sandra Hernández, de la secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur. Su asistente nos informó que no se encontraba en la oficina y que seguramente al siguiente día nos podría atender.

Miércoles 15 de diciembre del 2010.

A las 8:15 horas nos presentamos al área de recursos humanos de la secretaría del Campo para montar el kiosco virtual, ya que al no recibir llamado del área de divulgación, se asumió que la iniciativa proseguía. Sin embargo en dicha oficina una secretaría nos dijo que no sabía nada y al preguntarle a uno de sus jefes éste le dijo que eso lo veía informática.

Nos dirigimos a informática, área a la que nadie había llegado aún. Siendo las 9:00 horas, la finalidad del kiosco había perdido sentido. Fuimos a la oficina de divulgación para encontrar una explicación. Una persona que laboraba allí nos dijo que la persona responsable del kiosco no iba llegar hasta más tarde, pero que el día anterior habían pasado a invitar a las personas de otras áreas a participar pero nadie quiso pasar a la oficina de vinculación a conectarse a internet.

Agradecemos la participación y manifestamos nuestro disgusto por habernos hecho ir en vano.

Posterior a este evento tuvimos comunicación telefónica con la Lic. Sandra Hernández quién al invitarla a que la participación de la secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur subiera a más de una persona, nos sugirió mejor hablar con su jefa, la cual llegaría en la tarde. La invitamos a que por lo menos el personal de su área participara ante las vacaciones que empezaban ese mismo día en la dependencia. Se comprometió a ello.

Nos trasladamos a la secretaría de Educación donde un día antes nos informaron que el enlace logístico sería el responsable de divulgación. Al entrevistarnos con él nos manifestó que la tarde anterior le habían notificado de atendernos. A pesar de ello se mostró con ánimo de participar, incluso personal de su área empezó a llenar la encuesta.

Siendo las 14:10 horas se dio por concluida la labor de enlace en las diversas secretarías.

Limitantes de la participación

En la interacción sostenida con las 20 dependencias del gobierno estatal que participaron en esta encuesta, notamos una serie de actitudes y factores contextuales que dificultaron la consecución del objetivo para lograr las encuestas de la muestra y las entrevistas a profundidad. En este apartado analizaremos cada una de ellas.

Actitudes

La resistencia a la participación fue un elemento decisivo que limitó la participación. Esto pudimos notarlo cuando se cuestionó la viabilidad de la encuesta y el tamaño de la muestra. Sin duda la discusión de estos factores caía en terreno infértil al no poder dar una resolución al momento de discutirlo con el enlace logístico de la SEDEM que sólo estaba ahí para invitar a la participación. Otro cuestionamiento como incurrir en hechos de violencia de nuestra parte al sugerir una participación mínima reiteró esta resistencia a participar.

Las causas de esa resistencia pueden deberse a sobrecarga laboral, desinterés o conflictos con alguna dependencia o área en particular. Sin embargo, estas aseveraciones sólo caen en el terreno de lo hipotético.

Quizás las mismas razones podamos atribuirles a los casos en donde tuvimos que reiterar la invitación a llenar la encuesta. En el tono de voz y lenguaje no verbal se notaba algo de molestia, quizás al pensar que ya habían cumplido con enviar un comunicado y no era de su competencia darle seguimiento.

Otro elemento a considerar es una apatía institucional por realizar actividades fuera de la rutina establecida. Un número considerable del personal de las dependencias tiene obligaciones laborales definidas así como horarios establecidos. Actividades fuera de esos patrones pueden ser vistas como molestia y de ninguna manera tendrían entusiasmo por realizarlas.

La subordinación a las órdenes del jefe inmediato bien pudo contribuir a que algunas personas llenarán la encuesta, pero ante ese ambiente apenas se ven sin la vigilancia de éste, no realizan la actividad. Esto lo notamos cuando los enlaces logísticos de algunas secretarías afirmaron que el personal iba a ser obligado a participar, e incluso, a que dieran los nombres de quienes participaban.

Finalmente la apariencia de interés en participar en la actividad cuando en realidad no se desea hacerlo. A pesar de que algunas dependencias recibieron el oficio en tiempo y forma, los resultados en el conteo final son muy pobres. Admitir que hay dificultades para participar nos pudo dar elementos para sugerir estrategias y ejecutarlas nosotros mismos.

Factores Contextuales

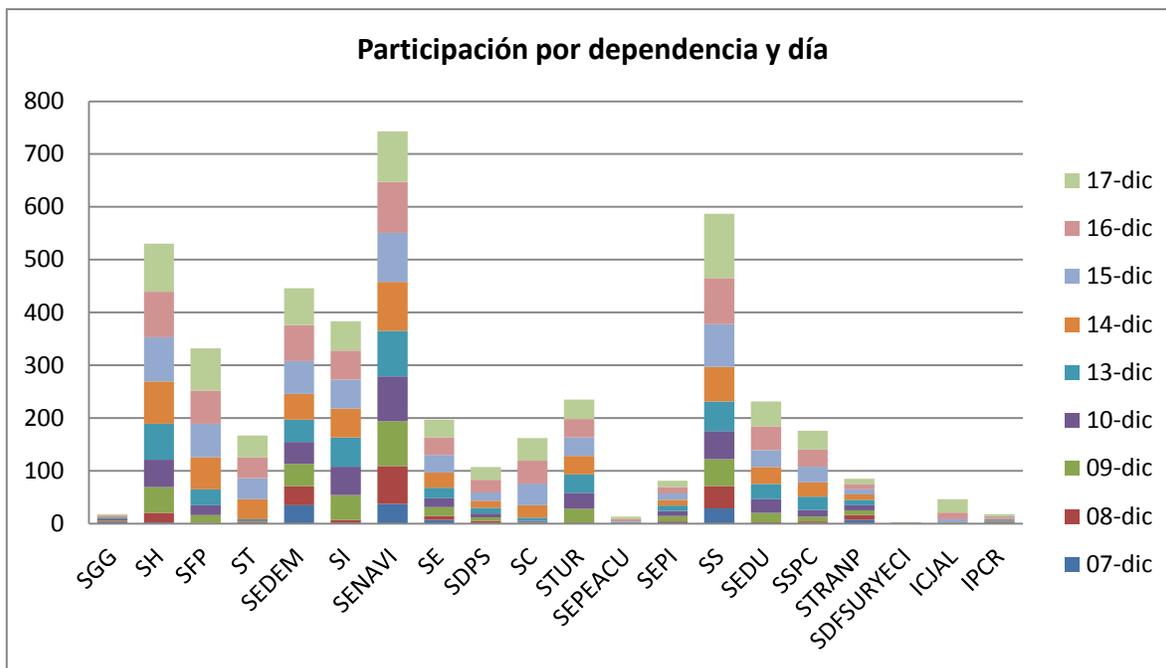
La burocracia fue un factor que hizo que la participación tuviera límites importantes. Algunas secretarías turnaron el oficio enviado por la Lic. Peralta a por lo menos 4 personas antes de dar una resolución. Cuando por fin pudieron definir un enlace, quedaban dos o un día para que iniciara el periodo vacacional. Este factor puede tener relación con actitudes señaladas en el apartado anterior, con lo cual cualquier iniciativa de este tipo puede fracasar.

Por otra parte el mes de diciembre tiene características especiales. Muchas actividades como informes, presupuestos, planificaciones y entrega de productos se concentran en este periodo de tiempo. El personal de las dependencias está abrumado con sus propias actividades y es difícil prestar atención a otras. Este mes dura sólo dos semanas, posterior a eso, inicia en forma o virtualmente el período vacacional, además de ser mes de posadas.

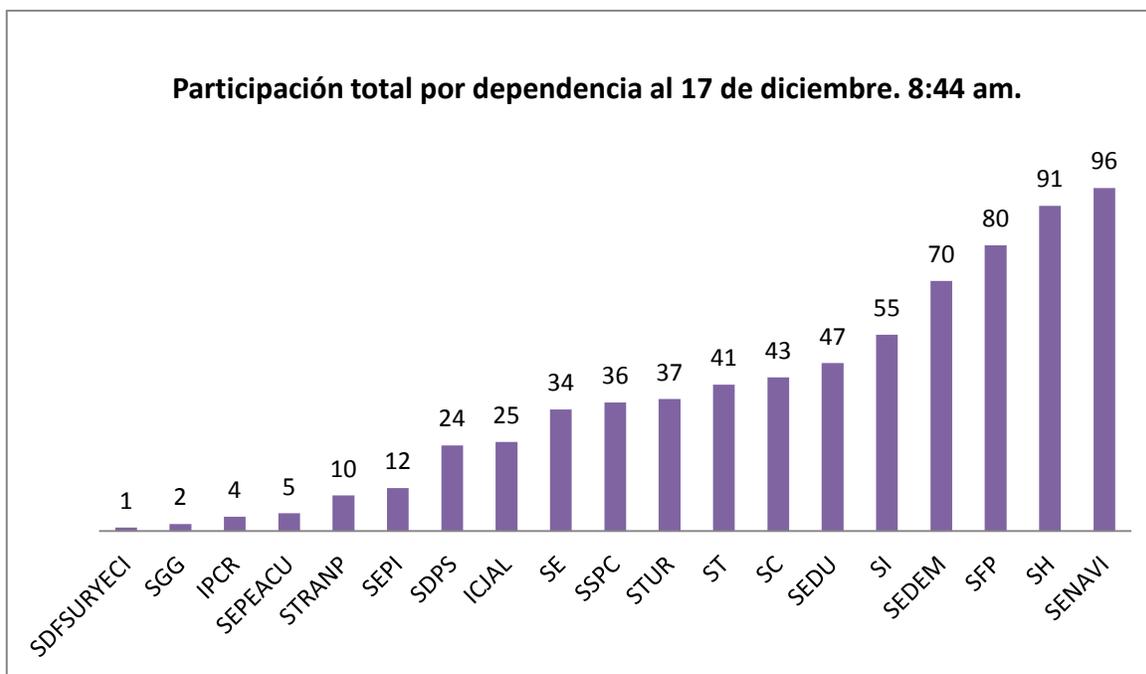
En relación al cálculo del tamaño de muestra, el resultado final fue como se observa en la siguiente tabla:

| Dependencia | Personal | % | Muestra | Final |
|--|--------------|------------|------------|------------|
| INSTITUTO DE LA CONSEJERIA JURIDICA Y ASISTENCIA L | 1081 | 3.7 | 14 | 26 |
| INSTITUTO DE POBLACION Y CIUDADES RURALES | 92 | 0.3 | 1 | 4 |
| SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL | 673 | 2.3 | 9 | 24 |
| SECRETARIA DE ECONOMIA | 220 | 0.8 | 3 | 34 |
| SECRETARIA DE EDUCACION | 6735 | 23 | 87 | 47 |
| SECRETARIA DE HACIENDA | 3147 | 10.8 | 41 | 91 |
| SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA | 1752 | 6 | 23 | 55 |
| SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA | 737 | 2.5 | 10 | 84 |
| SECRETARIA DE PESCA Y ACUACULTURA | 245 | 0.8 | 3 | 7 |
| SECRETARIA DE PUEBLOS INDIOS | 364 | 1.2 | 5 | 12 |
| SECRETARIA DE SEGURIDAD Y PROTECCION CIUDADANA | 5536 | 18.9 | 72 | 38 |
| SECRETARIA DE TRANSPORTES | 235 | 0.8 | 3 | 10 |
| SECRETARIA DE TURISMO Y RELACIONES INTERNACIONALES | 222 | 0.8 | 3 | 37 |
| SECRETARIA DEL CAMPO | 647 | 2.2 | 8 | 43 |
| SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE Y VIVIENDA | 678 | 2.3 | 9 | 96 |
| SECRETARIA DEL TRABAJO | 268 | 0.9 | 3 | 41 |
| SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO | 633 | 2.2 | 8 | 2 |
| SECRETARIA PARA EL DESARROLLO DE LA FRONTERA SUR | 131 | 0.4 | 2 | 1 |
| SECRETARÍA PARA EL DESARROLLO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER | 41 | 0.1 | 1 | 71 |
| SECRETARÍA DE SALUD (2008) | 5833 | 19.9 | 76 | 127 |
| Total | 29270 | 100 | 379 | 850 |

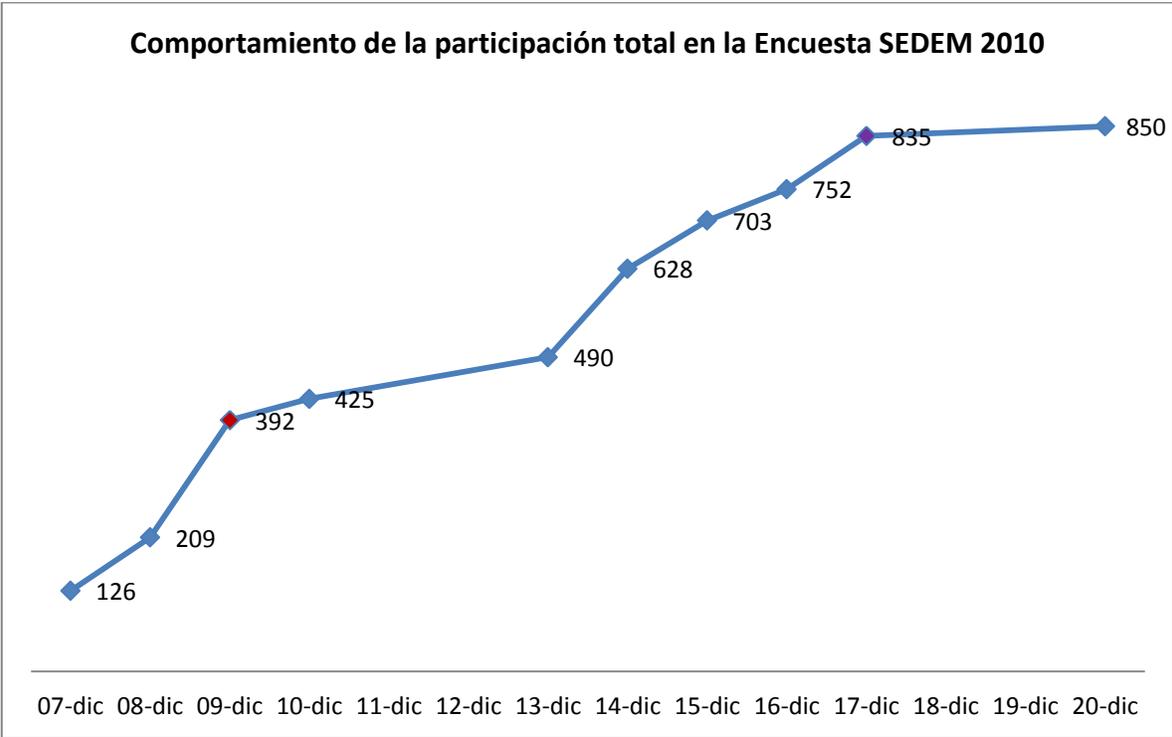
La contribución por dependencia por día se muestra en la siguiente gráfica:



La participación por dependencia total al cierre del período fue:



Total agregado, en ROJO muestra mínima necesaria, en LILA, hasta las 8:44 am del día 17 de diciembre.



Conclusiones

Consideramos que los factores contextuales, así como las actitudes deben tomarse en cuenta para nuevas aplicaciones de una iniciativa de este tipo. Sin embargo, el ritmo que fue mostrando día a día el avance de la participación en la encuesta nos hace pensar que de haber iniciado dos semanas antes se pudo haber llegado a una cifra más robusta en algunas de las dependencias seleccionadas.

Conclusiones

En términos generales se documentó la inequidad en la representación de las mujeres en 20 instituciones del poder ejecutivo del gobierno del estado. La inequidad en la representación dentro del total de empleados, ya que sólo ocupan el 39% de los mismos. La inequidad en el ejercicio del poder, la autoridad y el mando, puesto que en la mayoría de las categorías y los puestos asociados a esas dimensiones, las mujeres están subrepresentadas. En ese orden genérico, sus intereses estratégicos y sus necesidades prácticas permanecen ocultos numérica y simbólicamente.

Por categoría de empleo, en general las divisiones por sexo corresponden a la normativa genérica respecto de las habilidades para cada uno. Así por ejemplo, las enfermeras, las niñeras y las secretarías en casi su totalidad son ocupadas por mujeres. Versión contraria a las categorías de albañil, operador de maquinaria pesada, vigilante o policía, ocupadas por varones.

Once de las 20 dependencias no cuentan con acciones programáticas dirigidas específicamente a las niñas o a las mujeres. Tampoco han destinado recursos ni acciones para la capacitación en aspectos de género. Como se ha documentado, el Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal, la Secretaría de Infraestructura, la Secretaría de Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural, la Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace para la Cooperación Internacional, la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, realizan acciones dirigidas a las mujeres y las niñas. Muchas de estas acciones entran dentro de sus objetivos estratégicos institucionales pero no por eso representan una transversalización de la perspectiva de género.

Como se ha documentado, el Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal, la Secretaría de Infraestructura, la Secretaría de Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural, la Secretaría para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace para la Cooperación Internacional, la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, realizan acciones dirigidas a las mujeres y las niñas. Muchas de estas acciones entran dentro de sus objetivos estratégicos institucionales pero no por eso representan una transversalización de la perspectiva de género.

Muchas de las dependencias mencionadas dedican muy poco de su presupuesto a tales acciones y sólo una de ellas (SEMAVIH) documentó acciones de capacitación para su personal. Obviamente ningún dirige presupuesto específico para ese fin, por lo que se deja a las circunstancias estatales y a los esfuerzos individuales impulsar la transversalidad y la formación en género.

Trato aparte merecen dos dependencias del ejecutivo del estado, la Secretaría de Educación y la Secretaría de Salud. Ambas han incorporado en su estructura programática el tema de género, por lo cual se encontraron no sólo acciones y capacitaciones, sino estructuras responsables de impulsarla con presupuesto etiquetado. Se debe reflexionar si tal característica se relaciona con la semidescentralización en la que se encuentran ambas dependencias.

En resumen, solo tres secretarías del ejecutivo del estado han transversalizado el género. Una por mandato de su misión y visión (la SEDEM) y dos por entender que su quehacer no está desvinculado de las determinantes de género (Educación y Salud). De las 13 restantes, ninguna considera programáticamente la formación de su personal en equidad de género. Lo anterior representa una gran limitante para el avance en los Objetivos del Milenio, en la agenda ONU-Chiapas y en la equidad de género como justicia social.

El lenguaje no incluyente y las representaciones genéricas normalizadas y tradicionales están presentes en la mayoría de los sitios web de las 20 dependencias. Mientras que el titular del Ejecutivo del Estado mantiene una intensa campaña en relación a la Agenda ONU-Chiapas, las fuentes de información y contacto con la población oficiales de las dependencias a su carga, se encargan de contradecir ese impulso, manteniendo un lenguaje sexista y masculinizado.

Se documentó una notoria la ausencia de un área administrativa de género en las instituciones participantes. Esta estrategia es considerada como central dentro de la transversalidad de género.

Al mismo tiempo de la ausencia de talleres y cursos sobre perspectiva de género, hay condiciones para ofertar talleres y cursos sobre perspectiva de género, a 9 de cada 10 le interesa capacitarse, aunque les interesa 3 veces más a las mujeres que los hombres.

Recomendaciones

Algunas de las preguntas básicas que podemos hacer en este contexto para acercarnos al sistema de valores de las instituciones son: ¿qué significa ser una mujer que trabaja en una institución gubernamental, en un puesto de mando superior, mando operativo o administrativo?, ¿cuál es el comportamiento que se espera de ella?, ¿cuáles son los comportamientos válidos en la interacción entre hombres y mujeres dentro de la institución?, ¿cuáles son las prácticas comunes de los varones de mandos superiores hacia las mujeres de mandos inferiores?, ¿cuáles son las posibilidades de desarrollo y de promoción que existen para las mujeres?, ¿las mujeres y hombres servidores públicos tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades para ascender?, ¿perciben que tienen los mismos derechos? ¿Cuáles son los atributos que los jefes estiman más importantes en relación a sus empleados varones y cuáles a sus empleadas mujeres? Por lo general, los atributos que los jefes estiman más importantes en subordinados varones son el dinamismo, la madurez, el espíritu emprendedor, el profesionalismo y la ambición. En las mujeres en cambio, se valoran más la seriedad, la perspicacia, la moderación, la sociabilidad, la competencia, el saber y el empeño respecto a la institución. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo señala que “habida cuenta de expectativas muy dispares, es muy probable que los logros en el trabajo... se juzguen con arreglo a patrones muy diferentes, sobre todo si en el sistema de evaluación se adoptan criterios de valoración de tipo “masculino” y que repercute tanto en la valoración como en el desempeño y resultados en la interacción con las mujeres.

Con base en las respuestas a estas y otras interrogantes es que nos podemos acercar a conocer y analizar las representaciones sociales de hombres y mujeres que trabajan en las instituciones del gobierno estatal, para estar en condiciones de hacer propuestas que se orienten a la transformación de comportamientos articulados y fuertemente arraigados a las creencias y a los sistemas de valores, que, por lo general, adjudican mayor valor y jerarquía a lo masculino en detrimento de lo femenino. No olvidemos que al interior de las instituciones se reproduce el sistema de valores de la sociedad en la que vivimos. En este sentido, si existe sexismo y discriminación hacia las mujeres, seguramente existirá en las instituciones, aunque exista un discurso políticamente correcto.

Aquí consideramos que aunque se reformen radicalmente las estructuras y los sistemas, si no se cambia la cultura institucional, los otros cambios serán inevitablemente superficiales, y finalmente, no tendrán efecto alguno.

La dimensión de género está siempre presente en las instituciones y su ordenamiento se expresa en las instituciones en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

Las expresiones del género en las instituciones son diversas, y con frecuencia se dan como ya “dadas”, como si fueran algo “natural”. Es decir que se naturalizan los comportamientos y las prácticas asumiendo que así son, no se cuestionan y por tanto se asume que no hay manera de cambiarlas. Sin embargo es importante destacar que diversas investigaciones en varios países arrojan muestras las siguientes tendencias:

- Las mujeres, que son 51% de la población mundial, no ocupan ni siquiera el 10% de los cargos de dirección.
- Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado mexicano están ocupados principalmente por hombres: 69.2% contra 30.8% de mujeres.
- La discriminación salarial en México da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo; en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas.
- En promedio, el sueldo que se les paga a las mujeres en México por su trabajo debe incrementarse en al menos 14.4% para lograr la equidad salarial.
- Con el fin de responder a las exigencias domésticas, las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su actividad en las instituciones que los hombres, lo cual trae repercusiones negativas en sus evaluaciones y en sus posibilidades de ascenso.
- En la búsqueda de éxito en el campo laboral, las mujeres aplazan o desisten de casarse o tener hijos con mayor frecuencia que los hombres, para quienes el conflicto trabajo/familia no es tan agudo.¹⁴

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El

¹⁴ INEGI, Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos, México, 2002; INEGI, Mujeres y hombres, México, 2002; Inmujeres, Las mujeres en la toma de decisiones, México, 2001.

resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Para avanzar en una cultura institucional con equidad se requiere transformaciones en ejes diversos, retomando los resultados del diagnóstico, como son:

- 1) Primeramente el diagnóstico debe ser discutido ampliamente al interior de las instituciones para que sirva como base para el proceso de planeación interno. De esta forma podrá ser enriquecido con sus opiniones y propuestas, de tal suerte que sea participativo y con un enfoque de corresponsabilidad. El diagnóstico debe presentarse a las autoridades de las instituciones hasta ahora involucradas. Ya que el compromiso y voluntad política es fundamental para que se logre la equidad tanto en la normatividad, como en los métodos y dinámica de trabajo. Si no se cuenta con el involucramiento serio de los titulares los resultados serán muy limitados.
- 2) Se sugiere hacer un trabajo de cabildeo y sensibilización a las autoridades para garantizar su respaldo y compromiso.
- 3) Es importante mencionar que el diagnóstico forma parte de la primera fase de un proceso que se necesita continuar y profundizar en una segunda etapa, a través de la utilización de técnicas cualitativas como las entrevistas a profundidad y grupos focales, para encontrar respuestas de manera conjunta y vías de solución a los problemas.
- 4) Promoción de una cultura organizacional con equidad y respeto, que rompa los estereotipos de género.
- 5) Promover acciones afirmativas a favor de las mujeres para la ocupación de puestos de dirección y de toma de decisiones y en actividades no tradicionales de mujeres.

- 6) Diseñar un programa permanente de capacitación para adquirir las herramientas y técnicas para hacer efectiva la equidad al interior de las instituciones.

- 7) La Secretaría de Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres debe monitorear y evaluar los avances de las instituciones hasta ahora, acordando con ellas metas anuales a alcanzar.

- 8) Crear un programa de estímulos para aquellas instituciones que cumplan con indicadores básicos de incorporación de la perspectiva de género y una cultura organizacional con equidad.

Propuesta de Profesionalización de Capacidades en Género para Dependencias del Ejecutivo del Estado de Chiapas.

Según el Foro Económico Mundial (World Economic Forum; 2005), México se ubica en el lugar 52 de 58 países evaluados respecto de la brecha de género¹⁵. Esta brecha se refiere a los avances de cada país en los siguientes temas: Participación económica de las mujeres respecto de los varones, oportunidades económicas de las mujeres, empoderamiento político, mejoras en la educación e indicadores de salud y bienestar de las mujeres. El resultado es por demás desalentador y exige a las instituciones gubernamentales implementar acciones para enfrentar las barreras de género que determinan la brecha entre hombres y mujeres.

Una estrategia mundialmente reconocida para disminuir la brecha de género, es la institucionalización de la perspectiva de género. La institucionalización de la perspectiva de género (IPEG) es “el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad de género ingresan en las rutinas y normas de las instituciones públicas” (Inchaústegui y Ugalde, 2005). Esta estrategia se basa en la transformación de todas las dimensiones del quehacer institucional: el corpus jurídico, la agenda política, los valores, las políticas públicas y presupuestos y las estructuras institucionales, además de la necesaria modificación de los enfoques con que tradicionalmente se interpretan y analizan los problemas sociales (Márdero, Jiménez, 2007).

Según Mones Almonte (2004:3), los esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género en las políticas y programas públicos desde los ochentas, ha tenido resultados muy heterogéneos. El reto lo ubica en que “la utilización de esta estrategia supone mayores niveles de competencia para analizar y diseñar políticas integrales de desarrollo, para lo cual hay mucha debilidad en las instituciones”.

Las políticas públicas escasamente consideran sus efectos e impacto diferencial y desigual en los hombres y mujeres, basado en su diferente condición y posición en la sociedad desde la construcción de la identidad de género. Desde la perspectiva de género, se parte del supuesto que las y los hacedores/as de política viven en un cierto contexto social, y es

¹⁵ Las brechas de género son las diferencias de condiciones y tratamiento entre hombres y mujeres, que conllevan una desigualdad en la distribución de los costos y beneficios, en el acceso a los servicios y a los recursos, en la capacidad de control y en la participación e intervención en la toma de decisiones (Barrera D, Massolo A, Aguirre I. 2004).

únicamente desde este contexto que pueden extraer los significados y valores para sus acciones. Así, sus ideas respecto de lo que es el género permean las decisiones de política. Por lo tanto, y debido a que las decisiones son hechas de acuerdo los valores subyacentes en la sociedad y debido a que la construcción social del género y sus relaciones influyen en estos valores, la manera en que la perspectiva de género es teóricamente enmarcada no es un asunto de teoría académica, sino más bien de implicación práctica directa.

Las nuevas prácticas organizacionales implican necesariamente contar con liderazgos transformadores que contemplen las realidades complejas y diversas de los escenarios actuales, integrando a todos los actores sociales en los procesos de cambio, y promoviendo el empoderamiento individual y organizacional, así como el diálogo intercultural, la equidad y la igualdad de oportunidades.

Ideas sobre la aplicación de metodologías para el cambio institucional y organizacional

En sí mismo, el proceso de diseño, operación y evaluación de dichas políticas públicas, son a su vez, los medios para afectar las instituciones, y en los aspectos más informales, es a través del cambio institucional y organizacional que podemos establecer instrumentos de política pública (estrategias, metas, indicadores, etcétera) fáciles de visibilizar, es indispensable para ello, identificar los diferentes actores involucrados en la política pública. Desde la comunidad epistemológica, quienes operan, y más aún quienes evalúan. (Incháustegui, 1999; Navarro, 2003). En cada aspecto del camino, se debe vigilar la congruencia entre cultura, estrategia y estilo administrativo.

Los organismos académicos y educativos del sector público cuentan con comunidades epistémicas propias, que pueden generar conocimiento sobre lo que se va a operar, y cómo y bajo qué valores se realizará tal proceso. El cuerpo académico –y las personas de las áreas asociadas a estas funciones–, de investigación y docencia es el encargado de llevar a la práctica en los aspectos de formación profesional, la perspectiva intergeneracional. Son éstas personas las encargadas de trasladar a la práctica, de manera repetitiva y constante a través del tiempo, las nuevas nociones discursivas, actitudinales y de acción, sobre la formación

de valores, actitudes y conductas que respeten y promuevan la equidad de género (Díaz y López, 2007:2).

La institucionalización de un enfoque teórico-metodológico se refiere al proceso que hacen regulares y continuas las prácticas de interés (equidad de género, en este caso), las cuales son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura organizacional y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una organización (Corona *et al.*, 2002; North, 1993). Utilizaremos como ejemplos algunas metodologías para facilitar las ideas.

Teresa Incháustegui (1999) nos facilita el identificar los grandes pasos o fases para institucionalizar cualquier política:

- a) Desarrollar conocimientos e información que muestre como problema una cuestión determinada, así como propuestas para operar la intervención requerida. Lo que depende de la formación de comunidades profesionales de académicos y expertos en los temas.
- b) Generar un discurso común que legitime, establezca la base de consenso y difunda las propuestas derivadas, de tal manera que facilite la sensibilidad social favorable en torno los temas¹⁶.
- c) Articular los intereses de todos los actores sociales ligados a los temas (población de referencia, comunidades de profesionales, partidos, organizaciones, grupos de funcionarios y legisladores), integrando una coalición defensora de la política, y a su vez, se neutralizan los intereses en contra.
- d) Permear en el aparato público amplio encargado de la política y superar las resistencias e inercias cristalizadas en las instituciones (limitaciones formales e informales).
- e) Resolver problemas legales, normativos, financieros, técnicos y de gestión, ligados al despliegue y difusión de la política propuesta.

Para las organizaciones públicas educativas, buscar la generación de estos pasos hace pensar en el despliegue de los recursos institucionales, con el liderazgo de aquellas personas que desempeñan las funciones directivas, académicas, y demás detalladas en su estructura orgánica, más allá de los periodos organizacionales establecidos en ciertos

¹⁶ Para un ejemplo más específico de este punto véase el trabajo de Romero *et al.*, 2004.

cargos. Pues a final de cuentas, se está hablando no solo de aplicar políticas públicas provenientes de ámbitos macros, sino la construcción local de políticas públicas educativas, pero a su vez también de actuación pública, al interior de las mismas en los aspectos más administrativos y de estructura organizacional. Incháustegui, en realidad plantea de manera general y amplia, lo que en las dos restantes metodologías se va haciendo más específica.

La propuesta metodológica del Instituto Nacional de las Mujeres¹⁷

El INMUJERES presenta una interesante propuesta teórico-metodológica que tiene cinco etapas y se esquematiza como sigue:

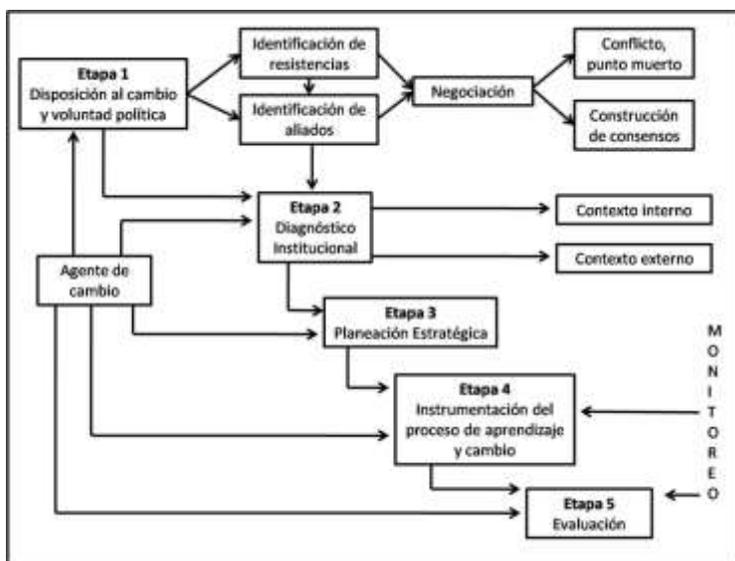


Ilustración 2. Un mapa de ruta para institucionalizar la perspectiva de género (Corona *et al.*, 2002)

Etapa 1, Voluntad política y disposición al cambio. Al interior de la organización debe emanar un mandato político y un liderazgo explícitos que permitan comenzar la inclusión de la perspectiva intergenérica. El destinar recursos de manera transversal en el presupuesto y en la práctica facilita esta etapa. En este comienzo, es indispensable identificar restricciones y oposición, averiguando por qué se generan.

Etapa 2: Diagnóstico institucional del proceso de cambio. Hecho el diagnóstico, se construyen hipótesis y propuestas sobre cómo será el proceso de cambio institucional y

¹⁷ Para mayor profundidad véase el trabajo de Patricia Corona y colaboradoras (2002).

organizacional. La etapa de conceptualización permite construir un discurso común y la aceptación de la idea de cambio. Aquí juegan un papel protagonista las comunidades epistémicas o de profesionales de los temas.

Etapa 3: Planificación estratégica. Una de las más amplias; donde se define y fundamenta el rumbo del cambio, cómo debe realizarse y por qué es necesario. También se consulta e involucra a todos los/las integrantes de la organización como parte del proceso. Se identifican las/los aliados internos y externos para trabajar los consensos y las estrategias de acción. Incluye la renegociación de significados y los acuerdos básicos sobre la orientación, profundidad, alcances y lugar de inicio de los cambios. El plan estratégico detalla y especifica objetivos diferentes para cada área y departamento, y cómo se relacionan éstos entre sí en términos del cambio global. Después, se opera un plan de acción (actividades, insumos requeridos, resultados esperados, plazos, y un sistema de registro para el establecimiento y seguimiento de indicadores).

Etapa 4: Instrumentación del proceso. Requiere sistemas y procedimientos /o actividades y rutinas) vinculados con distintos momentos del trabajo organizacional, acompañado de un desarrollo profesional y técnico del personal: 1) la capacitación en habilidades de planificación y políticas de género e interculturales; 2) el establecimiento de incentivos para comprometerse con el proceso; 3) iguales oportunidades para los hombres y las mujeres que se desempeñan en la organización.

Etapa 5: Monitoreo y evaluación. Al establecer prioridades para su aplicación paulatina y decidida, en esta etapa se evalúan sus efectos sobre el mejoramiento de la organización, sus miembros y aquellos que se benefician de ella, con atención específica a: los resultados e impactos del programa de género e interculturalidad en el conocimiento y la capacidad de los equipos de trabajo, la calidad de la institución y de los proyectos y programas; Los factores/causas del cambio o de la falta del mismo; las fortalezas y debilidades del proceso de cambio; los ajustes necesarios al programa para las fases subsiguientes, todo ello, con el propósito de generar aprendizajes. Esta medición se basa en los indicadores que se establecen desde la etapa de planificación estratégica, así como en las estadísticas. Los indicadores de equidad de género tienen la función de señalar los cambios en las relaciones a través del tiempo y, miden el avance o no hacia la equidad. Aunado a ello, está la generación de estadísticas específicas que evidencien las situaciones a mejorar. Para

producir y difundir las estadísticas los/los usuarios y los/los productores deben trabajen juntos en identificar qué asuntos considerar y qué productos estadísticos son necesarios.

Esta propuesta metodológica hace evidentes las fases del proceso y empieza a delinear los plazos organizacionales para fomentar el cambio institucional y organizacional, pero también el compromiso y la voluntad política, así como el liderazgo legítimo interno de la organización para lograr cambios importantes en las limitaciones formales e informales que obstaculizan y permiten adoptar en las diferentes esferas de la organización, la perspectiva de género, y a esta se le suma todos los aspectos institucionales y organizacionales que concretan la no discriminación entendida esta como el ejercicio pleno de todos los derechos.

Escala observacional para el Análisis de la Cultura Institucional.

La siguiente es una metodología que analiza el discurso en los centros educativos para analizar la cultura institucional mediante una escala observacional, configurada por cinco dimensiones: lingüística, pedagógica, organizativa, de convivencia y cultural en las que se recogen aspectos relacionados con el lenguaje que se utiliza en los documentos escritos de la organización analizada, el cual además, se va introduciendo en el colectivo de profesionales de este centro y que forma parte de sus discursos (y se concreta en los documentos). Éstas se recogen de documentos y materiales escritos y variados (según a quiénes están dirigidos), que reflejan las aspiraciones, los modelos, las estrategias que regulan la vida del centro académico/educativo, para identificar los compromisos reales que adquiere esa comunidad educativa. En tales documentos se analiza: el uso de un lenguaje, el reconocimiento y respeto a las diferencias del estudiantado; las necesidades de adaptación de las diferencias existentes en estudiantado mediante la diversificación de contenidos; la existencia de metodológicas diversas capaces de desarrollar las intenciones educativas expuestas en los documentos; la manera en que se realizan los acuerdos mínimos didácticos o las diferentes formas para buscar los puntos comunes en el aula; el considerar la promoción de los estudiantes, si se tiene en cuenta su madurez y sus posibilidades de progreso en estudios posteriores (Díaz y López, 2007).

En la dimensión *lingüística* se buscan indicadores del uso del lenguaje en cada uno de los documentos, tales como términos relacionados con la calidad de enseñanza, con la

formación del profesorado, con los temas transversales y, el tipo de lenguaje que utilizan e igualmente, con el uso de diversas lenguas regionales, si se recogen propuestas de mejora para la organización del centro; para el profesorado o en relación con los escolares o con los padres y madres, y especialmente, qué tipo de proyección ponen en marcha para atender a la diversidad (Díaz y López, 2007).

La dimensión *pedagógica* se refiere a indicadores sobre las tareas docentes y el desarrollo de proyectos, tales como: existencia de nuevas propuestas de distribución horaria en algunas materias; Programas de diversificación curricular; Diseño de tareas para el trabajo de los Departamentos; Preparación de actuaciones concretas para los Equipos Docentes; Asesoramiento del Departamento de Orientación; Existencia de un plan de acción tutorial; si se concretan las funciones de los coordinadores de Departamento y de los Equipos Docentes; se si concreta el programa de trabajo de los Departamentos; Aplicación de propuestas de mejora relacionadas con la enseñanza (Díaz y López, 2007).

La dimensión *organizativa* comprende aspectos generales de los documentos, como indicadores relacionados con el ámbito organizativo, para conocer la práctica de los documentos legislativos, el diseño de instrumentos para detectar necesidades formativas o para valorar los logros obtenidos; acciones en relación a propuestas de mejora relacionadas con la distribución horaria y, por consiguiente, sobre propuestas de mejora sobre la organización espacial (Díaz y López, 2007).

La dimensión de *convivencia* describe indicadores hacia las actuaciones de cuerpo académico y docente, de las/los estudiantes y, de padres y madres, en términos de solidaridad, eliminación de sexismo, marginación, menosprecio a otros, y sobre quién toma la iniciativa de organizar actos informativos para la comunidad educativa. Todo eso busca la existencia de normas de convivencia, si se concretan medidas de concienciación a los miembros de la comunidad educativa; si se concretan las medidas de colaboración de los servicios sociales comunitarios y si se presentan propuestas de mejora a la Administración; la actuación de los/las representantes de estudiantes, la consideración de sus intereses; la existencia de canales de comunicación; Mejoras de procedimiento y democratización de los canales de participación real en la organización (cultura y clima organizacional). También, los indicadores incluyen dentro de la comunidad educativa, a los padres y madres de los estudiantes, si existe una asociación de madres y padres, y su funcionamiento; conflictos se

originan sobre la normativa existente que regula su participación y la vida real de la organización (Díaz y López, 2007).

La dimensión *cultural* –de la organización– recoge los indicadores sobre la autonomía organizativa para conseguir los objetivos de la organización, la realización de su propósito, y su desarrollo profesional, con indicadores sobre el tipo de problemas organizacionales (técnicos, administrativos, motivacionales, etcétera) reflejados en los documentos, la forma en que se atendieron, si son evidentes los procesos administrativos, si en los documentos se recogen aspectos relevantes que no son contemplados propiamente por la legislación, entre otros (Díaz y López, 2007).

Esta metodología, mucho más a nivel de herramientas que de grandes fases o etapas, nos muestra un ejemplo de lo que se puede verificar y analizar en la organización para profundizar más en la cultura organizacional. Así pues, hay muchos instrumentos que pueden aplicarse además, para los aspectos de motivación y desarrollo humano asociados al clima organizacional.

Estos tres ejemplos de metodologías, muestran diferentes escalas de aplicación, que en realidad son complementarias. A partir de sus propuestas se invita a otras personas interesadas en el tema, a tomar el hilo y tejer los vacíos que aún quedan para lograr institucionalizar la perspectiva de género en los organismos públicos académicos y educativos.

La propuesta de formación

A partir de los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para servidoras(es) públicas(os), la SEDEM considera necesario generar procesos de reflexión y de formación de capital humano en género, para avanzar en la transición de los enfoques y supuestos tradicionales de las políticas económicas y sociales sobre las mujeres y la igualdad de género hacia enfoques coherentes con su condición ciudadana.

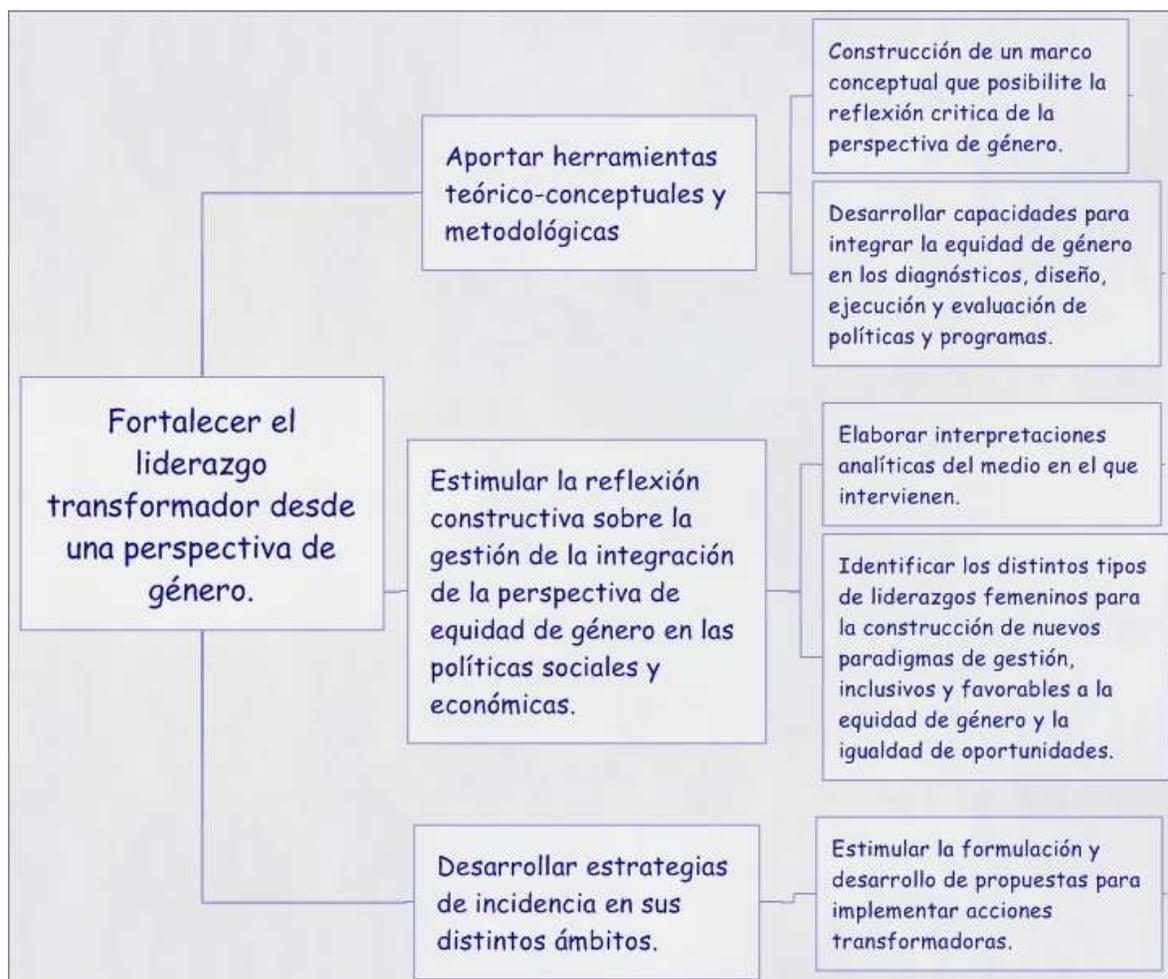
Objetivo general

Fortalecer el liderazgo transformador desde una perspectiva de género e interculturalidad, otorgando herramientas teórico-conceptuales y metodológicas que permitan a las participantes elaborar interpretaciones analíticas del medio en el que intervienen, para poder desarrollar estrategias de incidencia en los distintos ámbitos.

Objetivos de aprendizaje

- Proporcionar un marco conceptual que posibilite la reflexión constructiva sobre la gestión de la integración de la perspectiva de equidad de género en las políticas sociales y económicas.
- Desarrollar capacidades de las participantes para poder integrar las consideraciones de equidad de género en los diagnósticos, diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas.
- Estimular, desde la capacidad autocrítica, reflexiva y propositiva, el análisis y desarrollo de propuestas institucionales para implementar acciones transformadoras y construir equidad en género.

Figura 1. Dimensiones de aprendizaje del programa de Formación



Con base en lo anterior se propone la sensibilización y la capacitación como mecanismos indispensables en la incorporación de la perspectiva de género. Mediante la sensibilización se busca promover aprendizajes significativos¹⁸ para un cambio de actitudes. La capacitación en género se centrará en el conjunto de herramientas teórico-metodológicas que proporcionan conocimientos y habilidades que permitan aplicar, planear y asesorar desde la perspectiva de género con miras a propiciar una cultura de equidad.

¹⁸ Díaz F y Hernández G. (2006). ESTRATEGIAS DOCENTES PARA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO. Una interpretación constructivista. 2ª Edición, Mc Graw Hill.

Dentro del programa se avanzará en la reflexión fundamentada para la construcción de las bases conceptuales e instrumentales de los enfoques y las metodologías de género y su operabilidad en el ámbito social e institucional. Se privilegiará el compartir experiencias demostrativas para la transferibilidad, de tal modo que se tenga un referente empírico que invite a su duplicación o adecuación. Todo lo anterior permitirá la instalación de marcos referenciales compartidos y homogéneos entre las mujeres líderes.

La propuesta se estructura en 12 temas a desarrollar organizados en 3 módulos. Se operará mediante la modalidad de talleres participativos de corte constructorista. En el cuadro siguiente se proponen los temas y contenidos:

Módulo 1. Fortalecimiento teórico/conceptual

| Temas | Contenidos |
|--|--|
| 1. Género y derechos humanos | Las participantes reflexionan conceptos básicos (sexo/género, condición/posición, poder, necesidades básicas/estratégicas) con la intención de visibilizar las condiciones de inequidad y/o discriminación, la transversalidad de género y los derechos humanos como problemas mundiales. |
| 2. Participación política de las mujeres y liderazgos | Antecedentes y avances para incorporar la transversalidad de género en los campos de la política, la economía y la sociedad, e inspeccionar la utilización de algunas medidas realistas, con el fin de referirse a ellos durante la elaboración de políticas. |
| 3. Desarrollo de políticas | Algunas de las preguntas que usualmente se presentan en la capacitación sobre desarrollo de políticas de género son las siguientes: ¿Qué es una política y cómo se desarrolla? ¿Qué papel juega la política de género en el desarrollo institucional y en la ética de una institución? ¿Cómo afecta la instrumentación de una política de género la práctica existente? ¿Cuál es la relación entre monitorear y aprender de la instrumentación de una política de género? Este tema abordará estas inquietudes. |
| 4. Políticas para la transversalidad de género | El concepto de transversalidad de género, los antecedentes históricos, la situación internacional en relación con la integración del género, y los objetivos futuros |
| 5. Teoría de la planificación para la equidad de género | Mejorar la capacidad de gestión de las mujeres con respecto a la manera de incorporar la perspectiva de género. |

Módulo 2. Fortalecimiento teórico/metodológico

| Temas | Contenidos |
|--|--|
| 6. Análisis de género en los presupuestos y estrategias para su transversalidad | Qué es el concepto de presupuesto con enfoque de género como un medio de la transversalidad de género, y métodos técnicos para lograrlo. |
| 7. Temas sobre diagnóstico institucional y desarrollo organizacional. | Provee herramientas que permitirán a las líderes implementar su trabajo con mayor efectividad. |
| 8. Análisis de las necesidades y técnicas convencionales de investigación. | Investigar y recopilar información, para asegurar que en los proyectos y programas se incluyan acciones tendientes a lograr la equidad de género. |

Módulo 3. Liderazgos para la incidencia y el cambio

| Temas | Contenidos |
|--|--|
| 9. El desafío de ejercer un liderazgo transformador | Las construcciones y relaciones de género frente al desafío de la diferencia y desigualdad, y su vinculación con el tema del liderazgo. El concepto de liderazgo y las especificidades de género. El liderazgo transformador. Liderazgo femenino: ¿por qué y para qué? Teorías y estudios recientes. ¿Cuál es la situación de los liderazgos de mujeres en América Latina? |
| 10. Transversalidad de género en la administración de la salud, la educación, el trabajo y el bienestar | Las políticas nacionales, principalmente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la promoción de garantizar la igualdad de condiciones. |
| 11. Transversalidad de género en los medios | Concepto y el método para promover la transversalidad de género en los medios de comunicación desde la propuesta de mercadeo social. |
| 12. Formación de formadoras | Es parte de un enfoque a largo plazo sobre el trabajo de género. Se propone proporcionar a las capacitadoras potenciales las habilidades e instrumentos para la capacitación participativa, que son particularmente relevantes para los temas de género y para conducir talleres focalizados en género. |

El abordaje será a través de la metodología de educación participativa para promover aprendizajes significativos, la cual permite que las participantes intervengan de forma activa en la construcción de nuevos conocimientos, a partir de la reflexión de información y

experiencias previas sobre las temáticas a abordar y los relacionen con los nuevos conocimientos. Se estimulará especialmente el ejercicio de situaciones de liderazgos tanto individuales como colectivos en distintos ámbitos organizacionales, la experimentación y evaluación de diversas habilidades y que se ajuste a las diversas necesidades y expectativas.

Participantes

Dirigido servidoras y servidores públicos interesadas(os) en ser protagonistas de cambios institucionales y en disponer de recursos conceptuales y estratégicos para el ejercicio de un liderazgo innovador.

Resultados esperados

Al finalizar la formación, las participantes dispondrán de recursos conceptuales y estratégicos para el ejercicio de un liderazgo innovador en los ámbitos de su función pública. Serán capaces de analizar y desarrollar propuestas personales para implementar acciones transformadoras que les ayuden a construir liderazgos de género.

Literatura citada

- Barrera D, Massolo A, Aguirre I. (2004). Guía para la Equidad de Género en el Municipio. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza GIMTRAP, A.C. Primera edición: diciembre de 2004. México, D.F. 118 p
- Corona Godínez M., Correa de la Torre L., Espinosa Calderón M. y M. Pedraza Domínguez, *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres*, México, 2002, p. 99.
- Inchaústegui y Ugalde, *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de Género*, Inmujeres, México, 2005, p. 21
- Inchaústegui Romero, Teresa (1999), “La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apunte en torno a sus alcances y restricciones”. *Revista de estudios de género*. La ventana, núm. 10, diciembre 1999, Guadalajara, México, 84.123 pp.
- Márdero, Jiménez (2007) *Institucionalización y promoción de la perspectiva de género*. En: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, H. Congreso de la Unión, Cámara de Diputados. LX Legislatura. Colección Género y Derecho/4 Junio 2007. p37
- Mones Almonte, Belkys (2004) *La inclusión de las mujeres y la igualdad de género: nuevos desafíos para la modernización del Estado*. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 2 – 5 Nov. 2004 13p.
- Navarro Natalia (2003), “Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género”. En Tamayo G., Delso A., López I., Navarro N. y A. Fdez-Layos, *Género en la Cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad*, Acsur-Las Segovias, 53-120 pp.
- North, Douglass (2001), *Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño económico*, México, FCE.
- Rivas L. JA (2003). *El neoinstitucionalismo y la revalorización de las instituciones*. *Reflexión Política*, año 5, n° 9, junio de 2003 IEP – UNAB, Colombia. 37-46 pp.
- Romero Medina, Circe (2004), “Institucionalización de la participación social: la planeación participativa del Consejo Distrital de Desarrollo Rural Sustentable de los Altos de Chiapas”, tesis para obtener el grado de maestría en ciencias, Ecosur, 56 p.
- World Economic Forum (2005). *Women’s Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*. Cologny/Geneva Switzerland. 23 p.

ANEXO 1

**FORMATO DEL
CUESTIONARIO EN
LÍNEA**

Objetivo:

Conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la cultura organizacional y las relaciones humanas en sus centros de trabajo (mediadas por la edad, la etnia, el género, la condición y posición social e institucional).

Instrucciones

1. Marca la casilla de la respuesta que elijas
2. Utiliza el ratón (mouse) para desplazarte por la encuesta

Recuerda que todas tus respuestas serán **anónimas y confidenciales**

I. Datos generales

| | |
|--|---|
| 1. ¿En qué institución trabaja usted? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Secretaría General de Gobierno, 2. Secretaria de Hacienda, 3. Secretaria de la Función Pública 4. Secretaría del Trabajo 5. Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres 6. Secretaria Infraestructura 7. Secretaria Medio Ambiente, Vivienda e Historia Natural 8. Secretaria de Economía 9. Secretaría de Desarrollo y Participación Social 10. Secretaría del Campo 11. Secretaria de Turismo 12. Secretaría de Pesca y Acuicultura 13. Secretaria de Pueblos Indios 14. Secretaria de Salud 15. Secretaria de Educación 16. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana 17. Secretaria de Transportes 18. Secretaria para el Desarrollo de la Frontera Sur y Enlace para la Cooperación Internacional 19. Instituto de la Consejería Jurídica y de Asistencia Legal 20. Instituto de Población y Ciudades Rurales |
| 2. ¿En qué dirección o unidad responsable trabaja usted? | Abierta |
| 4. Sexo | Hombre/mujer |
| 5. Edad | Número |
| 6. ¿Habla alguna lengua indígena? | 1. Si, 2 No |
| 7. ¿Cuál es su estado civil? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Casado(a) 2. Soltero(a) 3. Divorciado(a) 4. Separado(a) 5. Viudo(a) 6. Unión libre |
| 8. ¿Cuántos hijos(as) tiene usted? | Número |
| 9. ¿Es usted jefe o jefa de familia? | 1. Si, 2 No |
| 10. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ninguno 2. Primaria completa 3. Primaria incompleta 4. Secundaria completa 5. Secundaria incompleta 6. Estudios técnicos 7. Preparatoria o similar completa 8. Preparatoria o similar incompleta 9. Normal 10. Licenciatura o Estudios Profesionales completos 11. Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos 12. Maestría |

| | |
|---|---|
| | 13. Doctorado |
| 11. ¿Actualmente estudia? | 1. Si (pase a 12), 2 No (pase a 13) |
| 12. ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? | 1. Primaria 2. Secundaria 3. Estudios técnicos 4. Preparatoria o similar 5. Normal 6. Licenciatura o Estudios Profesionales 7. Maestría 8. Doctorado |
| 13. ¿Cuántas horas de capacitación realizó usted durante 2010? | Numérica |
| 14. En total, ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? | Numérica |
| 15. En total, ¿cuántos años ha trabajado en su institución? | Numérica |
| 16. ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? | 1. Mando Superior (Secretario, Subsecretario, Director, Coordinador General) 2. Mando Medio (Director de Área, Jefe de Unidad) 3. Mando Operativo (Jefe de Departamento, Jefe de Área, Jefe de Oficina, Delegado Regional) 4. Operativo Administrativo 5. Operativo de Campo 6. Asesor |
| 17. ¿En cuántos diferentes niveles de puesto ha estado usted en su institución? | 1. En el mismo. 2. En 2 niveles. 3. En 3 niveles. 4. En 4 niveles. 5. En 5 niveles o más. |
| 18. ¿En cuál región del estado está el área o unidad donde trabaja usted? | 1. Centro 2. Altos 3. Fronteriza 4. Frailesca 5. Norte 6. Selva 7. Sierra 8. Soconusco 9. Istmo-Costa |

II. Datos específicos de posición y condición institucional

| | |
|---|--|
| 19. ¿Cómo ingresó usted a su institución? | <ol style="list-style-type: none"> 1. A través del instituto de profesionalización 2. Por contratación directa 3. Por otros |
| 20. ¿Qué prestaciones le otorga su institución? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Guardería 2. Servicio Médico 3. Licencia por Maternidad 4. Licencia por Paternidad 5. Servicio de comedor 6. Transporte 7. Caja de ahorros |
| 22. En su institución, ¿existe un área administrativa para tratar temas de discriminación por género? | Si No |
| 23. ¿Ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género? | Si No (pase a pregunta 25) |
| 24. Los cursos y talleres sobre perspectiva de género me han servido para: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar mi desempeño en el trabajo 2. Mejorar mi vida personal 3. Mejorar el ambiente de trabajo en mi área 4. Ascender en mi trabajo 5. Contribuir a los proyectos de mi área 6. Mejorar la atención a otras áreas de mi institución 7. Mejorar la atención al ciudadano 8. No me han servido |
| 25. ¿Le interesa capacitarse en perspectiva de género? | Si No |
| 26. ¿Conoce la existencia de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chiapas? | Si No |
| 27. ¿Conoce la existencia de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas? | Si No |
| 28. ¿Conoce la existencia del Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres en Chiapas 2008-2012? | Si No |
| 29. ¿Conoce la existencia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio? | Si No |

III. Cultura organizacional y relaciones humanas

| Lea con cuidado las siguientes preguntas y responda con sinceridad. | Si | No | |
|---|----|----|-------|
| 36. ¿En su institución se difunden claramente los criterios de selección de personal? | | | No sé |
| 37. ¿En su institución se impulsa la formación profesional y la capacitación sin distinción para mujeres y hombres? | | | No sé |
| 38. ¿En su institución a las mujeres que ocupan puestos de dirección se les respeta como jefas? | | | |
| 39. ¿En su institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario? | | | No sé |
| 40. ¿En su institución las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de mandos medios y superiores? | | | No sé |
| 41. ¿Conoce usted los procedimientos para el acceso a cargos de mayor responsabilidad? | | | |
| 42. ¿En su institución le otorgan permisos considerando sus necesidades personales y familiares? | | | |
| 43. ¿En su institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.)? | | | No sé |
| 44. ¿En su institución se sensibiliza al personal acerca el hostigamiento y acoso sexual? | | | No sé |
| 45. ¿En su institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes? | | | |
| 46. ¿En los documentos oficiales que se emiten en su institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres? | | | No sé |
| 47. ¿En su institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales? | | | |
| 49. ¿En su institución se respeta su opinión? | | | |
| 50. En su institución ¿se recluta y selecciona al mejor personal sin importar si se es hombre o mujer? | | | No sé |
| 51. ¿En su institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres? | | | No sé |
| 52. ¿En su institución depende que sea mujer u hombre para ascender o ser promocionado(a)? | | | No sé |
| 53. ¿En su institución existen problemas de discriminación hacia las mujeres? | | | No sé |
| 54. ¿En su institución se respeta el permiso o licencia por maternidad? | | | No sé |
| 55. ¿En su institución se PREVIENEN las prácticas de intimidación, discriminación y maltrato? | | | No sé |
| 56. ¿En mi institución se SANCIONAN las prácticas de intimidación, discriminación y maltrato? | | | No sé |
| 58. ¿Conoce que es una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal? | | | |
| 59. ¿En su institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres? | | | No sé |
| 60. En las campañas de comunicación de su institución ¿se incluyen temas de interés para mujeres y para hombres? | | | No sé |
| 61. ¿En su institución se evalúa por igual el desempeño de mujeres y hombres? | | | No sé |
| 62. En su institución ¿es fácil la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales? | | | No sé |
| 63. ¿Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo puesto? | | | No sé |

| | | | |
|--|--|--|-------|
| 65. ¿En su institución se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales sobre todo si eres hombre? | | | No sé |
| 66. ¿En su institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares? | | | No sé |
| 68. El horario de trabajo establecido en su centro de trabajo ¿respeto el equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal? | | | |

IV. Abuso y hostigamiento

Lea con cuidado las siguientes afirmaciones y señale para cada caso, la opción que mejor refleje su opinión. Es importante que conteste simplemente lo que usted piense. No hay respuestas correctas o incorrectas.

| | |
|---|---|
| 69. En el último año en su trabajo, ¿ha vivido situaciones tales como?: | <ul style="list-style-type: none"> a) Comentarios no deseados acerca de mi apariencia b) Miradas morbosas y o comentarios acerca de mi vida amorosa o sexual c) Presión para aceptar citas no deseadas fuera o dentro del centro de trabajo d) Amenazas o mal trato que afecten negativamente mi situación en el trabajo si no acepto propuestas sexuales e) Presión para tener relaciones sexuales f) Contacto físico no deseado |
| 70. Para mí el hostigamiento sexual es: | <ul style="list-style-type: none"> 1. Cuando no se le dan las mismas oportunidades a hombres y mujeres. 2. Cuando en mi trabajo mis compañeros siempre me abrazan, me acarician y me hacen insinuaciones sexuales. 3. Cuando creen que por ser hombre o mujer hay diferencias en la capacidad para realizar el trabajo. 4. No sé |
| 71. ¿He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual? | Si/ No (pase a la pregunta 75) |
| 72. He recibido hostigamiento de: | <ul style="list-style-type: none"> 1. De mi jefe (a) inmediato 2. De una persona de otra área 3. De un compañero (a) 4. De otro (especificar) 72a |
| 73. Denuncié el caso ante las autoridades y mecanismos competentes | Si/ No (pase a la pregunta 75) |
| 74. Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia | Si/ No |
| 75. En mi institución existe una instancia para atender situaciones de hostigamiento o acoso sexual | Si/ No/ No sé |
| 76. En mi institución es necesaria la existencia de una instancia que atienda el hostigamiento sexual | Si/ No /No sé |

V. Percepciones sobre género

Desde que nacemos, hombres y mujeres somos educados/as de forma diferente y nos asignan una serie de tareas que cumplir en la vida. Lea con cuidado cada enunciado y marque la opción que más refleje su opinión.

| 77. ¿Cómo consideras cada una de las siguientes afirmaciones?: | Cierto | Falso |
|--|--------|-------|
| a) Al hombre le corresponde trabajar y recibir un salario | | X |
| b) Solamente a la mujer le corresponde hacer la comida | | X |
| c) Tanto hombres como mujeres pueden vivir lejos de la familia | X | |
| d) Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos | X | |
| e) La mujer debe llegar virgen hasta el matrimonio | | X |
| f) Los hombres valen más que las mujeres | | X |
| g) La esposa debe obedecer a su marido | | X |
| h) El hombre y la mujer son iguales | X | |
| i) Las mujeres pueden tener experiencias sexuales antes de casarse | X | |
| j) Los hombres pueden tener experiencias sexuales antes de casarse | X | |

| | |
|--|--|
| 78. Para mí la equidad de género es: | 1. Es la oportunidad para que los hombres desempeñen bien su rol como jefes del hogar y las mujeres como madres y esposas. 2. Mi pareja me cuida tanto que no quiere que trabaje para que me pueda dedicar a mis hijos. 3. Mi marido y yo compartimos los quehaceres de la casa, nos respetamos y nos apoyamos en lo que cada quien necesita 4. No sé |
| 79. ¿Existe equidad de género en su institución. | Si/No |

VI. Comentarios y sugerencias sobre Perspectiva de Género

Aquí puedes agregar las sugerencias y los comentarios que desees sobre Perspectiva de Género.

Recuerda que ésta información es anónima y confidencial

GRACIAS POR PARTICIPAR!!!!!!

ANEXO 2

FORMATO DEL CORREO ELECTRÓNICO



MÉXICO
2010
Revolución
Independencia
Cooperación
Sustentabilidad



GOBIERNO
FEDERAL

**Compartir nuestras ideas,
ayuda a mejorar el ambiente laboral.**



Participa en la encuesta estatal para el
**Diagnóstico sobre la Cultura
Institucional**

A realizarse durante el mes
de diciembre.

llena la encuesta via internet.

Es completamente anónima y voluntaria.

Entra a: <http://www.surveymonkey.com/s/sedem2010>

Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes.

ANEXO 3

FORMATO DEL CARTEL PROMOCIONAL

**Compartir nuestras ideas,
ayuda a mejorar
el ambiente laboral.**



Participa en la encuesta estatal para el
**Diagnóstico sobre la Cultura
Institucional.**

A realizarse durante los meses
de noviembre y diciembre.

**Tod@s l@s funcionari@s públicos
podemos participar.**

entra a:

<http://www.surveymonkey.com/s/sedem2010>

y llena la encuesta vía internet.



GOBIERNO
FEDERAL

**MÉXICO
2010**
Fidelidad Independencia
Compromiso Amabilidad



"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes."

ANEXO 4

TIPO Y CATEGORÍA DEL PERSONAL

| Tipo de empleo | Sexo | |
|--|------|------|
| | F | M |
| ACTUARIO NOTIFICADOR | 100% | 0% |
| ADMINISTRADOR DE CUENTAS DE FIRMAS DIG. | 100% | 0% |
| ADMINISTRADOR DE SERVIDORES DE INTERNET | 0% | 100% |
| ADMINISTRADOR DE SEVIDORES DE FIRMAS DIG | 0% | 100% |
| ADMINISTRADOR DOCUMENTAL | 53% | 47% |
| AGENTE DE INFORMACION | 64% | 36% |
| AGENTE DE INFORMACION BILINGUE | 78% | 22% |
| AGENTE FISCAL | 0% | 100% |
| ALCAIDE | 0% | 100% |
| ANALISTA | 55% | 46% |
| ANALISTA ADMINISTRATIVO | 55% | 45% |
| ANALISTA CONTABLE | 20% | 80% |
| ANALISTA DE ACUERDOS | 50% | 50% |
| ANALISTA DE INFORMACION | 67% | 33% |
| ANALISTA DE INVERSION | 0% | 100% |
| ANALISTA DE MAQUINARIA Y VEHICULOS FLUVI | 0% | 100% |
| ANALISTA DE SISTEMAS | 44% | 56% |
| ANALISTA DE VEHICULOS 1 | 0% | 100% |
| ANALISTA DE VEHICULOS 2 | 0% | 100% |
| ANALISTA DE VEHICULOS Y AERONAVES 1 | 0% | 100% |
| ANALISTA DE VEHICULOS Y AERONAVES 2 | 0% | 100% |
| ANALISTA EN BIENES INMUEBLES 1 | 100% | 0% |
| ANALISTA EN BIENES INMUEBLES 2 | 100% | 0% |
| ANALISTA EN BIENES INMUEBLES 3 | 100% | 0% |
| ANALISTA EN DESARROLLO ADMINISTRATIVO | 75% | 25% |
| ANALISTA EN PLANEACION Y PRESUPUESTOS | 100% | 0% |
| ANALISTA EN RECURSOS HUMANOS | 100% | 0% |
| ANALISTA ESPECIALIZADO | 40% | 60% |
| ANALISTA JURIDICO | 33% | 67% |
| ANALISTA PROGRAMADOR | 32% | 68% |
| ANALISTA TECNICO | 43% | 57% |
| ANALISTA TECNICO ESPECIALIZADO | 44% | 56% |
| ANALISTA TECNICO PATRIMONIAL | 0% | 100% |
| ANALISTA TOPOGRAFO DE INMUEBLES | 0% | 100% |
| ARTESANO | 0% | 100% |
| ASESOR | 36% | 64% |
| ASESOR ADMINISTRATIVO | 50% | 50% |
| ASESOR DE ESTRUCTURACION DE PROYECTOS | 100% | 0% |

| | | |
|---------------------------------------|------|------|
| ASESOR EN PLANEACION | 0% | 100% |
| ASESOR EVALUADOR DE PROYECTO | 0% | 100% |
| ASESOR INFORMATICO | 0% | 100% |
| ASISTENTE | 50% | 50% |
| ASISTENTE ADMINISTRATIVO | 69% | 31% |
| ASISTENTE DE AREA | 44% | 57% |
| ASISTENTE DE DEPARTAMENTO | 100% | 0% |
| ASISTENTE DE DIRECCION | 100% | 0% |
| ASISTENTE EJECUTIVO | 100% | 0% |
| ASISTENTE INFORMATICO | 25% | 75% |
| AUDITOR | 45% | 55% |
| AUX. ADMINISTRATIVO DE TELESEC. | 84% | 16% |
| AUX. DE SUPERVISOR DE TELESEC. | 87% | 13% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 70% | 31% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE MOBILIARIO | 100% | 0% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SUPERV. | 100% | 0% |
| AUXILIAR CONTABLE | 53% | 47% |
| AUXILIAR DE ALMACEN | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE LABORATORIO | 38% | 63% |
| AUXILIAR DE MOBILIARIO Y EQUIPO | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE SERVICIOS | 0% | 100% |
| AUXILIAR EN MANTENIMIENTO | 0% | 100% |
| AYUDANTE | 52% | 48% |
| CADENERO | 0% | 100% |
| CAJERA | 76% | 24% |
| CAMAROGRAFO | 0% | 100% |
| CAPTURISTA | 62% | 38% |
| CARPINTERO | 0% | 100% |
| CHOFER DE APOYO | 9% | 91% |
| CHOFER DE MANDO MEDIO | 2% | 98% |
| CHOFER DE MANDO SUPERIOR | 17% | 83% |
| COMANDANTE OPERATIVO | 0% | 100% |
| CONSEJERO | 50% | 50% |
| CONSEJERO JURIDICO | 0% | 100% |
| CONTRALOR INTERNO | 25% | 75% |
| COORDINADOR | 17% | 83% |
| COORDINADOR ADMINISTRATIVO | 0% | 100% |
| COORDINADOR DE GRUPO | 3% | 97% |
| COORDINADOR DE MODULO | 0% | 100% |
| COORDINADOR EJECUTIVO | 17% | 83% |

| | | |
|--|------|------|
| COORDINADOR EVALUADOR DE PROYECTOS | 33% | 67% |
| COORDINADOR JURIDICO | 100% | 0% |
| COORDINADOR OPERATIVO | 46% | 55% |
| COORDINADOR REGIONAL | 89% | 11% |
| COORDINADOR SOCIAL | 100% | 0% |
| DELEGADO | 16% | 84% |
| DELEGADO ADMINISTRATIVO | 29% | 71% |
| DELEGADO DE HACIENDA | 0% | 100% |
| DELEGADO DE INGRESOS | 25% | 75% |
| DELEGADO DE TRANSITO | 0% | 100% |
| DIBUJANTE | 17% | 83% |
| DIRECTOR | 23% | 77% |
| DIRECTOR GENERAL | 25% | 75% |
| DISEÑADOR DE SITIOS DE INTERNET | 100% | 0% |
| DISEÑADOR GRAFICO | 0% | 100% |
| ELECTRICISTA | 35% | 65% |
| ENCARG.DE MTTQ.DEL GANADO BOVINO Y OVINO | 0% | 100% |
| ENCARGADO DE FOTOCOP. | 83% | 17% |
| ENCARGADO DE PAGADURIA | 0% | 100% |
| EVALUADOR CONTABLE | 47% | 53% |
| EVALUADORES DE AVANCES MUNICIPALES | 100% | 0% |
| GESTOR ADMINISTRATIVO | 56% | 44% |
| INS. DE TALLER DE EDUC. ESP. | 20% | 80% |
| INSPECTOR | 0% | 100% |
| INSTITUTRIZ | 99% | 1% |
| INSTRUCTOR DE EDUCACION ESP. | 50% | 50% |
| INTENDENTE | 39% | 61% |
| INVESTIGADOR | 44% | 56% |
| JARDINERO ESPECIALIZADO | 24% | 76% |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 33% | 67% |
| JEFE DE AREA | 27% | 73% |
| JEFE DE AREA DE CONTRALORIA | 28% | 72% |
| JEFE DE DEPARTAMENTO | 33% | 67% |
| JEFE DE DEPARTAMENTO DE CONTRALORIA | 28% | 72% |
| JEFE DE GRUPO | 0% | 100% |
| JEFE DE OFICINA | 36% | 64% |
| JEFE DE OPERACION | 0% | 100% |
| JEFE DE OPERACION DE MOBILIARIO Y EQUIPO | 0% | 100% |
| JEFE DE OPERACION DE VEHICULOS MAQUINARI | 0% | 100% |
| JEFE DE SECCION | 49% | 51% |

| | | |
|---|------|------|
| JEFE DE UNIDAD | 22% | 79% |
| MANTENEDOR DE ANIMALES | 29% | 71% |
| MECANICO | 0% | 100% |
| MECANICO DE AERONAVE | 0% | 100% |
| MECANICO ESPECIALIZADO | 0% | 100% |
| MENSAJERO | 58% | 42% |
| MUSICO GENERAL | 0% | 100% |
| NO ESPECIFICO | 45% | 55% |
| NOTIFICADOR DE PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIO | 55% | 45% |
| NOTIFICADOR DE VIGILANCIA | 46% | 54% |
| NOTIFICADOR Y EJECUTOR | 0% | 100% |
| OFICIAL DEL REG. CIVIL DEL ESTADO | 42% | 58% |
| OFICIAL SRIO. DEL MINIST. PUB. | 100% | 0% |
| OFICINISTA | 58% | 42% |
| OPERADOR | 43% | 57% |
| OPERADOR DE GRUA | 0% | 100% |
| OPERADOR DE TRAILER | 0% | 100% |
| PILOTO | 0% | 100% |
| POLICIA | 10% | 90% |
| POLICIA PRIMERO | 0% | 100% |
| POLICIA SEGUNDO | 3% | 97% |
| POLICIA TERCERO | 2% | 98% |
| PREFECTO | 46% | 55% |
| PRES. DE LA JUNTA LOCAL DE CONC. | 0% | 100% |
| PRESIDENTE | 0% | 100% |
| PRIMER OFICIAL | 5% | 95% |
| PROCURADOR - INSPECTOR | 33% | 67% |
| PROFESIONISTA | 47% | 53% |
| PROGRAMADOR DE SITIOS DE INTERNET | 0% | 100% |
| PROMOTOR | 46% | 54% |
| PROMOTOR DEPORTIVO | 32% | 68% |
| PROMOTOR FISCAL | 63% | 37% |
| PROYECTISTA | 24% | 77% |
| PSICOLOGO | 100% | 0% |
| RECEPCIONISTA | 75% | 25% |
| REPONSABLE DE RECURSOS CONTABLES Y FINAN | 100% | 0% |
| REPORTERO | 100% | 0% |
| REPRESENTANTE | 35% | 65% |
| REPRESENTANTE ANTE EL COMITE DE ADQUISIC | 25% | 75% |
| REPRESENTANTE EJECUTIVO | 0% | 100% |

| | | |
|--|------|------|
| RESP. DE CENTRO DE RECAUDACION LOCAL | 38% | 62% |
| RESPONSABLE DE INFORMATICA | 0% | 100% |
| RESPONSABLE DE INMUEBLES | 0% | 100% |
| RESPONSABLE DE MOBILIARIO | 100% | 0% |
| RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS | 0% | 100% |
| RESPONSABLE DE RECURSOS MATERIALES Y SER | 0% | 100% |
| RESPONSABLE DE SECCION | 54% | 46% |
| SECRETARIA | 88% | 13% |
| SECRETARIA ASISTENTE 1 | 100% | 0% |
| SECRETARIA DE DEPARTAMENTO 1 | 0% | 100% |
| SECRETARIA DE DEPARTAMENTO 2 | 100% | 0% |
| SECRETARIA DE DEPARTAMENTO 3 | 100% | 0% |
| SECRETARIA DE DIRECCION | 0% | 100% |
| SECRETARIA EJECUTIVA DE APOYO | 83% | 17% |
| SECRETARIA PRIVADA | 0% | 100% |
| SECRETARIO DE ESTADO O EQUIV. | 33% | 67% |
| SECRETARIO PARTICULAR | 37% | 63% |
| SEGUNDO OFICIAL | 0% | 100% |
| SOLDADOR | 0% | 100% |
| SRIA. EJECUTIVA DE MANDO MEDIO | 84% | 16% |
| SRIA. EJECUTIVA DE MANDO SUP. | 75% | 25% |
| SUB-OFICIAL | 10% | 90% |
| SUBCOMANDANTE DE REGION | 1% | 99% |
| SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO | 17% | 83% |
| SUBDIRECTOR | 0% | 100% |
| SUBSECRETARIO DE ESTADO O EQ. | 13% | 87% |
| SUPERVISOR | 25% | 75% |
| SUPERVISOR DE AUDITORIA | 25% | 75% |
| SUPERVISOR DE EDUCACION | 50% | 50% |
| SUPERVISOR DE MODULO | 50% | 50% |
| SUPERVISOR DE OBRA | 19% | 81% |
| SUPERVISOR DE PRODUCCION | 23% | 77% |
| SUPERVISOR FISCAL | 50% | 50% |
| SUPERVISOR OPERATIVO DE REPECOS | 60% | 40% |
| SUPERVISOR OPERATIVO DE VIGILANCIA | 50% | 50% |
| TECNICO | 22% | 78% |
| TECNICO AUXILIAR | 50% | 50% |
| TECNICO DE MOBILIARIO 1 | 100% | 0% |
| TECNICO DE MOBILIARIO 2 | 100% | 0% |
| TECNICO DE MOBILIARIO 4 | 100% | 0% |

| | | |
|---|------|------|
| TECNICO EN ELECTRONICA | 0% | 100% |
| TECNICO EN MANTENIMIENTO | 0% | 100% |
| TECNICO ESPECIALIZADO | 60% | 40% |
| TECNICO MEDIO | 45% | 55% |
| TOPOGRAFO | 9% | 91% |
| TRABAJADORA SOCIAL | 81% | 19% |
| TRANSFERENCISTA | 0% | 100% |
| VALUADOR | 11% | 89% |
| VELADOR CON HORARIO ESP. | 4% | 96% |
| VELADOR CON HORARIO ESPECIAL | 3% | 97% |
| VERIFICADOR ADMINISTRATIVO | 100% | 0% |
| VERIFICADOR DE SEMOVIENTES | 0% | 100% |
| VERIFICADOR VEHICULAR | 0% | 100% |
| VIGILANTE | 31% | 69% |
| VIGILANTE 1 | 0% | 100% |
| VIGILANTE 2 | 0% | 100% |
| VIGILANTE 3 | 0% | 100% |
| VIGILANTE 4 | 0% | 100% |
| VIGILANTE DE ZOOLOGIA Y BOTANICA | 50% | 50% |

| Categoría laboral | Sexo | |
|----------------------------------|------|------|
| | F | M |
| ACTUARIO C | 100% | 0% |
| ACTUARIO D | 0% | 100% |
| ACTUARIO F | 0% | 100% |
| ACTUARIO G | 0% | 100% |
| ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO "E" | 0% | 100% |
| ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO "F" | 20% | 80% |
| AGENTE FISCAL "A" | 0% | 100% |
| ALBAYIL | 0% | 100% |
| ALBAÑIL "F" | 0% | 100% |
| ALBAÑIL A | 0% | 100% |
| ALBAÑIL E | 0% | 100% |
| ALMACENISTA "F" | 0% | 100% |
| ANALISTA "B" | 55% | 46% |
| ANALISTA "C" | 38% | 62% |
| ANALISTA "D" | 51% | 49% |
| ANALISTA "E" | 0% | 100% |
| ANALISTA "F" | 46% | 54% |
| ANALISTA "G" | 56% | 44% |
| ANALISTA "H" | 50% | 50% |
| ANALISTA A | 75% | 25% |
| ANALISTA B | 43% | 58% |
| ANALISTA C | 32% | 68% |
| ANALISTA D | 48% | 52% |
| ANALISTA DE PRECIOS UNITARIOS | 0% | 100% |
| ANALISTA E | 44% | 56% |
| ANALISTA F | 45% | 55% |
| ANALISTA G | 42% | 58% |
| ANALISTA H | 43% | 57% |
| ANALISTA TECNICO "B" | 0% | 100% |
| ANALISTA TECNICO ESPECIALIZADO | 100% | 0% |
| ASESOR COMUNITARIO | 0% | 100% |
| ASESOR DE PROYECTO | 33% | 67% |
| ASESOR DE ZONA | 32% | 68% |
| ASESOR REGIONAL | 0% | 100% |
| ASISTENTE EVAL. Y CONTROL | 100% | 0% |
| AUXILIAR | 78% | 22% |
| AUXILIAR A | 61% | 39% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 63% | 38% |

| | | |
|-------------------------------------|------|------|
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO "D" | 0% | 100% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO "E" | 0% | 100% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO "F" | 0% | 100% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO "B" | 77% | 23% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO "C" | 83% | 17% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO "E" | 0% | 100% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO A | 60% | 40% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO B | 82% | 18% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO C | 61% | 39% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO D | 69% | 31% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO E | 75% | 25% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO F | 70% | 30% |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO G | 67% | 33% |
| AUXILIAR B | 66% | 34% |
| AUXILIAR C | 71% | 29% |
| AUXILIAR D | 60% | 40% |
| AUXILIAR DE ALMACEN "F" | 100% | 0% |
| AUXILIAR DE DIBUJANTE "F" | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE INTENDENCIA "B" | 100% | 0% |
| AUXILIAR DE INTENDENCIA "C" | 100% | 0% |
| AUXILIAR DE INTENDENCIA "D" | 100% | 0% |
| AUXILIAR DE INTENDENCIA "F" | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCI | 100% | 0% |
| AUXILIAR DE LABORATORISTA "D" | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE LABORATORISTA "F" | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE PROYECTISTA "F" | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE SEGURIDAD A | 10% | 90% |
| AUXILIAR DE SEGURIDAD B | 10% | 90% |
| AUXILIAR DE SEGURIDAD C | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE SEGURIDAD D | 3% | 97% |
| AUXILIAR DE SEGURIDAD F | 0% | 100% |
| AUXILIAR DE SERVICIOS "A" | 15% | 85% |
| AUXILIAR DE SERVICIOS "C" | 86% | 14% |
| AUXILIAR DE SERVICIOS "F" | 100% | 0% |
| AUXILIAR DE SERVICIOS A | 43% | 57% |
| AUXILIAR DE SERVICIOS B | 10% | 90% |
| AUXILIAR DE SERVICIOS C | 28% | 72% |
| AUXILIAR E | 62% | 38% |
| AUXILIAR F | 69% | 31% |
| AUXILIAR G | 61% | 39% |

| | | |
|---|------|------|
| AUXILIAR TECNICO "F" | 0% | 100% |
| AYUDANTE | 100% | 0% |
| AYUDANTE "A" | 0% | 100% |
| AYUDANTE DE CONTADOR | 38% | 63% |
| AYUDANTE DE OPERADOR DE EQUIP. PESA | 0% | 100% |
| AYUDANTE DE OPERADOR DE EQUIP. PESADO " | 0% | 100% |
| AYUDANTE DE TOPOGRAFO "F" | 0% | 100% |
| AYUDANTE GENERAL | 6% | 94% |
| BALICERO | 0% | 100% |
| BIBLIOTECARIO B | 0% | 100% |
| BIBLIOTECARIO C | 50% | 50% |
| BIBLIOTECARIO D | 100% | 0% |
| BIBLIOTECARIO E | 50% | 50% |
| CABO DE CONSTRUCCION | 0% | 100% |
| CABO DE CONSTRUCCION "A" | 0% | 100% |
| CARPINTERO "A" | 0% | 100% |
| CARPINTERO DE OBRA NEGRA | 0% | 100% |
| CARPINTERO FAB. Y REP. DE MUEBLES | 0% | 100% |
| CELADOR A | 33% | 67% |
| CELADOR B | 50% | 50% |
| CELADOR C | 33% | 67% |
| CELADOR D | 36% | 64% |
| CELADOR E | 40% | 60% |
| CELADOR F | 33% | 67% |
| CELADOR G | 50% | 50% |
| CENSADOR D | 100% | 0% |
| CENSADOR E | 100% | 0% |
| CERRAJERO | 0% | 100% |
| CHECADOR DE MATERIALES | 100% | 0% |
| CHOFER "B" | 0% | 100% |
| CHOFER "F" | 0% | 100% |
| CHOFER A | 0% | 100% |
| CHOFER B | 0% | 100% |
| CHOFER C | 0% | 100% |
| CHOFER D | 0% | 100% |
| CHOFER DE APOYO | 0% | 100% |
| CHOFER DE CAMION "A" | 0% | 100% |
| CHOFER DE CAMION "B" | 0% | 100% |
| CHOFER DE CAMION "D" | 0% | 100% |
| CHOFER DE CAMION "F" | 0% | 100% |

| | | |
|-------------------------------------|------|------|
| CHOFER DE CAMION DE CARGA GENERAL | 0% | 100% |
| CHOFER DE CAMIONETA | 0% | 100% |
| CHOFER DE TRAILER "F" | 0% | 100% |
| CHOFER E | 9% | 91% |
| CHOFER F | 0% | 100% |
| CHOFER G | 0% | 100% |
| CONSERJE A | 44% | 56% |
| CONSERJE B | 32% | 68% |
| CONSERJE C | 24% | 76% |
| CONSERJE D | 28% | 72% |
| CONSERJE DE ESCUELA "C" | 0% | 100% |
| CONSERJE E | 13% | 87% |
| CONSERJE F | 29% | 71% |
| CONSERJE G | 9% | 91% |
| COORDINADOR "PECI" | 50% | 50% |
| COORDINADOR A | 50% | 50% |
| COORDINADOR B | 57% | 44% |
| COORDINADOR D | 29% | 71% |
| COORDINADOR DE ZONA | 22% | 78% |
| COORDINADOR E | 67% | 33% |
| COORDINADOR ESTATAL | 18% | 82% |
| COORDINADOR F | 50% | 50% |
| COORDINADOR GRAL. "PECI" | 100% | 0% |
| COORDINADOR NIVELACIÓN ACADEMICA | 0% | 100% |
| COORDINADOR REGIONAL | 24% | 76% |
| DICTAMINADOR D | 0% | 100% |
| DIRECTOR | 0% | 100% |
| DIRECTOR DE ESCUELA | 0% | 100% |
| DIRECTOR DE PREPARATORIA A | 33% | 67% |
| DIRECTOR DE PREPARATORIA B | 25% | 75% |
| DIRECTOR GENERAL | 0% | 100% |
| ELECTRICISTA "F" | 0% | 100% |
| ELECTRICISTA DE AUTOMOVIL Y CAMION | 0% | 100% |
| ELECTRICISTA INST. Y REP.DE INST. E | 0% | 100% |
| ENCARGADO DE BODEGA Y/O ALMACEN | 0% | 100% |
| ENCARGADO DE OBRA | 0% | 100% |
| ENFERMERA B | 100% | 0% |
| ENFERMERA D | 100% | 0% |
| ENFERMERA G | 100% | 0% |
| ENLACE "A" | 62% | 38% |

| | | |
|-----------------------------|------|------|
| ENLACE "B" | 43% | 57% |
| ENLACE "C" | 20% | 80% |
| ENLACE "D" | 21% | 79% |
| ENLACE A | 33% | 67% |
| ENLACE ADMINISTRATIVO | 0% | 100% |
| ENLACE B | 43% | 57% |
| ENLACE C | 56% | 44% |
| ENLACE D | 45% | 55% |
| ENLACE E | 14% | 86% |
| ENLACE F | 32% | 68% |
| ESPECIALISTA "C" | 75% | 25% |
| ESPECIALISTA "F" | 0% | 100% |
| ESPECIALISTA A | 0% | 100% |
| ESPECIALISTA B | 46% | 54% |
| ESPECIALISTA C | 51% | 49% |
| ESPECIALISTA D | 69% | 31% |
| ESPECIALISTA E | 38% | 62% |
| ESPECIALISTA F | 75% | 25% |
| ESPECIALISTA G | 24% | 76% |
| ESPECIALISTA H | 0% | 100% |
| ESPECIALISTA I | 69% | 31% |
| ESPECIALISTA J | 41% | 59% |
| ESPECIALISTA K | 32% | 68% |
| ESPECIALISTA L | 56% | 44% |
| ESTADALERO | 0% | 100% |
| ESTADALERO "A" | 0% | 100% |
| GESTOR ADMINISTRATIVO | 0% | 100% |
| INSPECTOR D | 100% | 0% |
| INSPECTOR DE MATERIALES "A" | 0% | 100% |
| INSTITUTRIZ | 100% | 0% |
| INTENDENTE | 100% | 0% |
| JARDINERO | 5% | 95% |
| JARDINERO A | 17% | 83% |
| JARDINERO B | 0% | 100% |
| JARDINERO C | 0% | 100% |
| JARDINERO D | 10% | 91% |
| JARDINERO E | 0% | 100% |
| JARDINERO ESPECIALIZADO | 0% | 100% |
| JARDINERO F | 0% | 100% |
| JARDINERO G | 0% | 100% |

| | | |
|---------------------------------------|------|------|
| JEFE A | 67% | 33% |
| JEFE B | 33% | 67% |
| JEFE C | 100% | 0% |
| JEFE D | 44% | 56% |
| JEFE DE AVALUACIÓN Y CONTROL | 0% | 100% |
| JEFE DE BRIGADA "F" | 0% | 100% |
| JEFE DE OPERACION | 25% | 75% |
| JEFE DE OPERACIÓN | 24% | 76% |
| JEFE E | 71% | 29% |
| JEFE F | 100% | 0% |
| JEFE G | 50% | 50% |
| LABORATORISTA B | 0% | 100% |
| LABORATORISTA C | 0% | 100% |
| LABORATORISTA D | 67% | 33% |
| LABORATORISTA E | 100% | 0% |
| LABORATORISTA F | 100% | 0% |
| LAVADOR Y ENGRASADOR DE VEHICULOS "F" | 0% | 100% |
| MANDO MEDIO E | 24% | 76% |
| MANDO MEDIO F | 0% | 100% |
| MANDO MEDIO SUPERIOR | 14% | 86% |
| MANDO OPERATIVO "D" | 100% | 0% |
| MANDO OPERATIVO "F" | 29% | 71% |
| MANDO OPERATIVO "G" | 67% | 33% |
| MANDO OPERATIVO A | 42% | 58% |
| MANDO OPERATIVO D | 45% | 55% |
| MANDO OPERATIVO F | 33% | 67% |
| MANDO OPERATIVO G | 26% | 74% |
| MANDO OPERATIVO I | 28% | 72% |
| MANDO OPERATIVO J | 23% | 77% |
| MANDO SUPERIOR | 29% | 71% |
| MANTENEDOR DE ANIMALES B | 0% | 100% |
| MANTENEDOR DE ANIMALES C | 33% | 67% |
| MANTENEDOR DE ANIMALES D | 22% | 78% |
| MANTENEDOR DE ANIMALES E | 67% | 33% |
| MANTENEDOR DE ANIMALES F | 33% | 67% |
| MANTENEDOR DE ANIMALES G | 13% | 88% |
| MECANICO AUTOMOTRIZ "C" | 0% | 100% |
| MECANICO AUTOMOTRIZ "D" | 0% | 100% |
| MECANICO AUTOMOTRIZ "F" | 0% | 100% |
| MECANICO DIESEL "C" | 0% | 100% |

| | | |
|-------------------------------------|------|------|
| MECANICO DIESEL "F" | 0% | 100% |
| MECANICO EN REP. DE AUTOS Y CAMIONE | 0% | 100% |
| MECANOGRAFA (O) "F" | 0% | 100% |
| MÉDICO B | 0% | 100% |
| MÉDICO D | 0% | 100% |
| MÉDICO E | 0% | 100% |
| MEDICO G | 0% | 100% |
| MÚSICO A | 14% | 86% |
| MÚSICO B | 0% | 100% |
| MÚSICO C | 0% | 100% |
| MÚSICO D | 0% | 100% |
| MÚSICO E | 0% | 100% |
| MUSICO G | 0% | 100% |
| NIÑERA | 100% | 0% |
| NIÑERA A | 97% | 3% |
| NIÑERA B | 100% | 0% |
| NIÑERA C | 100% | 0% |
| NIÑERA D | 100% | 0% |
| NIÑERA E | 100% | 0% |
| NIÑERA F | 100% | 0% |
| NIÑERA G | 100% | 0% |
| OBRERO ESPECIALIZADO "A" | 0% | 100% |
| OBRERO ESPECIALIZADO "F" | 0% | 100% |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO A | 60% | 40% |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO B | 54% | 46% |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO C | 71% | 29% |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO D | 55% | 45% |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO E | 67% | 33% |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO F | 60% | 40% |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO G | 67% | 33% |
| OFICINISTA A | 60% | 41% |
| OFICINISTA B | 76% | 24% |
| OFICINISTA C | 85% | 15% |
| OFICINISTA D | 68% | 32% |
| OFICINISTA E | 66% | 34% |
| OFICINISTA F | 77% | 23% |
| OFICINISTA G | 54% | 46% |
| OPERADOR B | 100% | 0% |
| OPERADOR C | 100% | 0% |
| OPERADOR DE BULLDOZER | 0% | 100% |

| | | |
|--|------|------|
| OPERADOR DE EQUIPO PESADO "A" | 0% | 100% |
| OPERADOR DE EQUIPO PESADO "C" | 0% | 100% |
| OPERADOR DE EQUIPO PESADO "F" | 0% | 100% |
| OPERADOR DE MAQ. DE REPRODUCCION " | 0% | 100% |
| OPERADOR DE MAQUINARIA | 3% | 97% |
| OPERADOR DE MOTOCONFORMADORA NEUMATICO Y | 0% | 100% |
| OPERADOR DE RADIO | 100% | 0% |
| OPERADOR DE TRAXCAVO NEUMATICO Y/U ORUGA | 0% | 100% |
| OPERADOR DE TRAXCAVO Y ORUGA | 0% | 100% |
| OPERADOR E | 0% | 100% |
| ORGANIZADOR A | 0% | 100% |
| ORGANIZADOR C | 100% | 0% |
| ORGANIZADOR D | 50% | 50% |
| PEON | 10% | 90% |
| PEON "B" | 0% | 100% |
| PEON "C" | 0% | 100% |
| PEON "D" | 0% | 100% |
| PEON "E" | 0% | 100% |
| PEON "F" | 0% | 100% |
| PLOMERO/FONTANERO | 0% | 100% |
| PREFECTO | 0% | 100% |
| PROFESIONISTA | 59% | 41% |
| PROFESIONISTA "PECI" | 20% | 80% |
| PROGRAMADOR D | 50% | 50% |
| PROGRAMADOR F | 100% | 0% |
| RECEPCIONISTA "F" | 100% | 0% |
| RESIDENTE DE OBRAS | 0% | 100% |
| RESPONSABLE A | 70% | 30% |
| RESPONSABLE B | 56% | 44% |
| RESPONSABLE C | 20% | 80% |
| RESPONSABLE D | 67% | 33% |
| RESPONSABLE E | 75% | 25% |
| RESPONSABLE F | 43% | 57% |
| RESPONSABLE G | 25% | 75% |
| SECCIONADOR "F" | 0% | 100% |
| SECRETARÍA "PECI" | 100% | 0% |
| SECRETARIA DE APOYO | 33% | 67% |
| SECRETARIA DE JEFE DE DEPARTAMENTO | 100% | 0% |
| SECRETARIA DE JEFE DE DEPARTAMENTO "A" | 100% | 0% |
| SECRETARIA DE JEFE DE DEPARTAMENTO "F" | 100% | 0% |

| | | |
|---|------|------|
| SECRETARIA DE JEFE DE OFICINA "B" | 100% | 0% |
| SECRETARIA DE JEFE DE OFICINA "F" | 80% | 20% |
| SECRETARIA DEL SUB'DIRECTOR "F" | 100% | 0% |
| SECRETARIA EJECUTIVA | 67% | 33% |
| SECRETARIA EJECUTIVA A | 95% | 5% |
| SECRETARIA EJECUTIVA B | 100% | 0% |
| SECRETARIA EJECUTIVA C | 100% | 0% |
| SECRETARIA EJECUTIVA D | 96% | 4% |
| SECRETARIA EJECUTIVA DE MANDO SUPERIOR | 100% | 0% |
| SECRETARIA EJECUTIVA E | 93% | 7% |
| SECRETARIA EJECUTIVA F | 100% | 0% |
| SECRETARIA EJECUTIVA G | 100% | 0% |
| SECRETARÍA EVAL. Y CONTROL | 100% | 0% |
| SECRETARÍA NIVELACIÓN ACADEMICA | 67% | 33% |
| SECRETARIA TAQUIMECANOGRAFA | 100% | 0% |
| SECRETARIA TAQUIMECANÓGRAFA A | 80% | 20% |
| SECRETARIA TAQUIMECANÓGRAFA B | 100% | 0% |
| SECRETARIA TAQUIMECANÓGRAFA C | 100% | 0% |
| SECRETARIA TAQUIMECANÓGRAFA D | 100% | 0% |
| SECRETARIA TAQUIMECANÓGRAFA E | 100% | 0% |
| SECRETARIA TAQUIMECANÓGRAFA F | 100% | 0% |
| SECRETARIA TAQUIMECANÓGRAFA G | 100% | 0% |
| SECRETARIO DE AUDIENCIAS Y ACUERDOS | 50% | 50% |
| SOBRESTANTE | 8% | 92% |
| SOBRESTANTE DE SEÑALAMIENTO "A" | 0% | 100% |
| SOBRESTANTE F | 0% | 100% |
| SOLDADOR | 0% | 100% |
| SOLDADOR "F" | 0% | 100% |
| SOLDADOR CON SOPLETE | 0% | 100% |
| SUBDIRECTOR ACADEMICO DE PREPARATORIA B | 43% | 57% |
| SUBDIRECTOR ACADEMICO PREPARATORIA A | 0% | 100% |
| SUBRESIDENTE DE OBRAS | 0% | 100% |
| SUPERINTENDENTE | 0% | 100% |
| SUPERVISOR DE OBRA | 0% | 100% |
| SUPERVISOR NIVELACIÓN ACADEMICA | 25% | 75% |
| TEC. ESPECIALIZADO EN ELECTRIFICACI | 0% | 100% |
| TECNICO | 17% | 83% |
| TÉCNICO | 50% | 50% |
| TÉCNICO "B" | 0% | 100% |
| TÉCNICO "C" | 50% | 50% |

| | | |
|--|------|------|
| TÉCNICO "D" | 38% | 63% |
| TÉCNICO "E" | 67% | 33% |
| TÉCNICO "I" | 25% | 75% |
| TÉCNICO "PECI" | 39% | 61% |
| TECNICO A | 35% | 65% |
| TÉCNICO A | 33% | 67% |
| TECNICO AUXILIAR A | 37% | 64% |
| TECNICO AUXILIAR C | 58% | 42% |
| TECNICO B | 43% | 57% |
| TÉCNICO B | 33% | 67% |
| TECNICO C | 18% | 82% |
| TÉCNICO C | 71% | 29% |
| TECNICO D | 39% | 61% |
| TÉCNICO D | 58% | 42% |
| TECNICO E | 47% | 53% |
| TÉCNICO E | 38% | 62% |
| TECNICO ESPECIALIZADO "E" | 67% | 33% |
| TÉCNICO EVAL. Y CONTROL | 50% | 50% |
| TECNICO F | 0% | 100% |
| TÉCNICO F | 39% | 62% |
| TECNICO G | 38% | 63% |
| TÉCNICO G | 53% | 47% |
| TECNICO H | 50% | 50% |
| TECNICO LABORATORISTA "A" | 0% | 100% |
| TECNICO LABORATORISTA "F" | 0% | 100% |
| TÉCNICO MEDIO A | 26% | 74% |
| TOPOGRAFO "A" | 0% | 100% |
| TOPOGRAFO "C" | 0% | 100% |
| TOPOGRAFO "F" | 0% | 100% |
| TOPÓGRAFO E | 100% | 0% |
| TRAB. MANUAL ESP. (PISCICULTOR, ORDEÑADO | 34% | 66% |
| TRABAJADORA SOCIAL "F" | 100% | 0% |
| TRADUCTOR D | 100% | 0% |
| VELADOR | 0% | 100% |
| VELADOR A | 4% | 96% |
| VELADOR B | 0% | 100% |
| VELADOR C | 0% | 100% |
| VELADOR D | 0% | 100% |
| VELADOR DE ESCUELA | 0% | 100% |
| VELADOR E | 18% | 82% |

| | | |
|----------------------|----|------|
| VELADOR F | 0% | 100% |
| VELADOR G | 2% | 98% |
| VIGILANTE "A" | 0% | 100% |
| VIGILANTE "B" | 0% | 100% |
| VIGILANTE "F" | 0% | 100% |