



DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN
ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL
ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA ESTATAL

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER

DIRECTORIO

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Cesar Horacio Duarte Jáquez.

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

Fernando Uriarte Zazueta.

Secretario de Fomento Social.

Emma Saldaña Lobera.

Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Calle 1 de Mayo No. 1802

Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.

(01 614) 429 3505.

MAKE Consultors

Coordinación y Elaboración: Elizardo Rannauro Melgarejo

Elaboración: Marisol Salazar García

Aldo Francisco López Velázquez

Elizabeth Elizarraras Flores

Mario Ibáñez Vázquez

Sofía Carolina Salazar Reyes

Se agradece las facilidades y el apoyo para la elaboración del presente diagnóstico a las personas al servicio público del Estado de Chihuahua, particularmente al personal del Instituto Chihuahuense de las Mujeres

“Este material Se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

2011 es el
“Año de la Ética y la Justicia Laboral”,
con el fin de lograr una mayor armonía laboral
y el combate a la corrupción.

César Duarte Jáquez,
Gobernador Constitucional
del Estado de Chihuahua

DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA

ÍNDICE

Presentación

Resumen Ejecutivo

Introducción

CAPITULO I:

EL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- 1.1. La cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
- 1.2. Los conceptos básicos sobre género y cultura institucional.
- 1.3. Marco Jurídico Internacional, Nacional y Estatal para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
 - 1.3.1. Marco Jurídico Internacional.
 - 1.3.2. Marco Jurídico Nacional.
 - 1.3.3. Marco Jurídico Estatal.

CAPITULO II:

INTEGRACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.

- 2.1. Objetivo del Diagnóstico.
- 2.2. Metodología para la elaboración del Diagnóstico.
- 2.3. Identificación de los elementos acordes al Diagnóstico.
- 2.4. Integración de las estadísticas y resultados.
 - 2.4.1. Número de participantes.
 - 2.4.2. Ejes de medición.
 - 2.4.3. Instrumento de recolección de información.
 - 2.4.4. Obtención y recolección de la información.
 - 2.4.5. Análisis de la información y elaboración de recomendaciones.

CAPITULO III:

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL.

- 3.1. Datos Generales.
- 3.2. Política Estatal y Deberes Institucionales.
- 3.3. Clima Laboral.
- 3.4. Comunicación Incluyente.
- 3.5. Selección de Personal.
- 3.6. Salarios y Prestaciones.
- 3.7. Promoción Vertical y Horizontal.
- 3.8. Capacitación y Formación Profesional.
- 3.9. Conciliación entre la vida familiar y laboral.
- 3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual.

CAPITULO IV:

RECOMENDACIONES PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- 4.1. Conclusiones y Recomendaciones Generales.
- 4.2. Recomendaciones Específicas.

Anexos.

1. Acrónimos.
2. Glosario.
3. Bibliografía.
4. Informes por dependencia
 - Secretaría General de Gobierno
 - Secretaría de Desarrollo Rural
 - Secretaría de Hacienda
 - Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas
 - Secretaría de Economía
 - Secretaría de la Contraloría
 - Secretaría de Salud
 - Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología
 - Secretaría de Fomento Social
 - Secretaría de Educación, Cultura y Deporte
 - Secretaría de Trabajo y Previsión Social
 - Coordinación de Comunicación Social
 - Fiscalía General del Estado
 - Instituto Chihuahuense de la Mujer
 - DIF

Presentación.

El Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua es uno de los avances más significativos en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, principalmente la violencia laboral, y eliminar las conductas discriminatorias que puedan alterar la convivencia entre las personas que laboran al servicio público del Estado.

Este Diagnóstico es creado con fundamento en diversos ordenamientos del orden internacional, nacional y estatal, que se entrelazan para apoyar los esfuerzos en la creación de documentos administrativos en la Entidad que guíen la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres y la ejecución de las obligaciones contenidas en las leyes estatales en materia de derechos humanos y género.

Es indispensable conocer las opiniones al respecto de las necesidades laborales y sociales de cada una de las personas que laboran en la Administración Pública Estatal (APE), toda vez que son la base para la construcción e implementación de las políticas públicas, principalmente en la protección de los derechos humanos de las mujeres y en la eliminación de las desigualdades laborales entre mujeres y hombres.

Para su realización se contó con la participación de 729 personas de 15 dependencias que conforman la APE del Estado que, dieron respuesta a un cuestionario anónimo y confidencial, mismo que, coadyuvó a observar las condiciones cotidianas a las que se enfrentan en el ámbito laboral, así como su percepción acerca de las relaciones personales con las que interactúan. Se observó que la iniciativa de participación fue mayoritaria de las mujeres en relación a los hombres, haciendo posible la inclusión de las diversas posturas que llegan a constituirse por cuestión de género.

El desarrollo de este documento, muestra la percepción del personal que labora en la APE obtenida a través de una serie de preguntas que se sujetan a los principales ejes de la cultura institucional, desde expresar como se desarrollan en el ámbito familiar hasta la existencia de la violencia laboral, pasando por los diversos beneficios y prestaciones a las que se encuentran sujetas las personas, así como la convivencia entre ellas, todo analizado bajo los principios de igualdad y no discriminación, establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De conformidad al Plan Estatal de Desarrollo, en el Eje I con el tema relacionado a “mujeres”, en el Objetivo 1.1 se establece el compromiso de integrar un análisis de género en la planeación, presupuesto, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, de todos los sectores del gobierno estatal.

Para esto, una de las acciones primordial es la creación y ejecución del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género en cada una de las dependencias, la capacitación en género de las personas que laboran en la dependencia, y la realización de investigaciones e indicadores con perspectiva de género, entre otras actividades.

En consecuencia, como resultado de este Diagnóstico aplicado en diversas dependencias del Estado de Chihuahua, en el cual se busca identificar la principal problemática que existe al interior de las mismas y generar líneas de acción que dirijan la política de igualdad al interior de la Administración Pública Estatal, que denoten en el mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios públicos y en la atención ciudadana, mediante la realización de actividades específicas que apoyen en el cumplimiento de los objetivos.

Sin duda, este Diagnóstico será un insumo para la creación de un Programa de Cultura Institucional que fortalezca la labor del Gobierno del Estado, a fin de favorecer la condición laboral de las mujeres y hombres que laboran en la APE, del Estado de Chihuahua y la conjunción de orden, justicia social y la dignidad humana, que hagan posible el anhelo de una sociedad más equitativa.

Resumen Ejecutivo.

El Diagnóstico se estructura en apartados que ayudan a esclarecer la situación de la cultura institucional en las dependencias del Estado de Chihuahua. Es términos generales se presentan los conceptos generales en materia de igualdad laboral y cultura institucional, la metodología que se implementó para su realización, los resultados y recomendaciones generales. Todos estos temas se integran para consolidar las acciones para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública del Estado de Chihuahua.

Como parte fundamental en la construcción de este Diagnóstico, se retoman los compromisos adquiridos particularmente en el Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 - 2016 que instituye, en su objetivo específico 1, en la línea de acción 1.1., la realización de “estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres chihuahuenses, para fundamentar planes y programas, en coordinación con la academia, la sociedad civil y las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado”, entre los cuales se basa el presente Diagnóstico.

Como primer acercamiento, en el capítulo I se analiza los elementos necesarios que constituyen el Diagnóstico, desde el análisis del marco conceptual sobre cultura institucional, el marco jurídico internacional, nacional y estatal en esta materia, y al marco de referencia sobre la igualdad laboral entre mujeres y hombres como base en el análisis de género que se desarrolla posteriormente.

El capítulo II es una explicación pormenorizada de la metodología que se implementó para la realización del presente Diagnóstico, desde la realización y estructura del cuestionario y su posterior sistematización.

El capítulo III hace referencia al resultado, mediante estadísticas, gráficas y otros factores, sobre la situación de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, de conformidad a sus nueve ejes, que son el punto de partida para el análisis cuantitativo de la situación actual entre mujeres y hombres en el ámbito laboral al interior de las Dependencias.

En el capítulo IV se realizan diversas conclusiones y recomendaciones para alcanzar una cultura institucional para la igualdad laboral, dividida en conclusiones y recomendaciones generales, así como recomendaciones específicas de acuerdo a cada eje de la cultura institucional.

Estas recomendaciones pueden ser consideradas para la realización del Programa de Cultura Institucional, principalmente en la integración de las estrategias y líneas de acción que deben llevarse a cabo con relación a esta materia.

Por último, se integran diversos anexos que contienen los acrónimos empleados, el glosario, la bibliografía consultada, así como los resultados por dependencia, que coadyuvan a integrar acciones internas según la problemáticas y referencias de cada una de ellas.

Introducción.

La igualdad laboral para las mujeres es un derecho no ejercido y que han reconocido los instrumentos internacionales. El mercado de trabajo para las mujeres es un ámbito de discriminación cotidiano y universal *“se produce discriminación cada vez que se niega un puesto en el consejo de administración a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad. Asimismo, se comete una discriminación cada vez que se exige una prueba de embarazo para considerar la candidatura de una mujer. Finalmente, también se incurre en una conducta discriminatoria cuando se exige a una mujer para concederle un préstamo bancario que obtenga el permiso de su marido”*.¹

La discriminación se encuentra aun en las relaciones personales y laborales de los sectores público, privado y social. Esta se da particularmente por diferencias sexuales, de edad o discapacidad, que limitan, el ejercicio de los derechos humanos, y la participación económica y laboral de las personas.

Pensar en un problema, es empezar a transitar en el camino hacia su solución, por esto recuperamos la acepción etimológica del término "diagnóstico" como conocimiento. La palabra "Diagnóstico", etimológicamente, proviene del griego Diagnostikos, que significa "distintivo, que permite distinguir", derivación de diagignosko, "yo distingo, discierno", que a su vez, lo es de gignosko, "yo conozco" (pariente del latín Cognoscere).

El presente Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es una herramienta que permitió evaluar la distancia entre una situación presente y un momento considerado más satisfactorio, a partir de un marco referencial; identificar las restricciones o condicionamientos a que se somete el desarrollo de las instituciones, así como sus posibilidades y fortalezas, actuales o potenciales, y detectar y explicar los problemas, su importancia, magnitud y urgencia.

Además, coadyuvó a tomar decisiones sobre el tipo de intervención para modificar la situación presente, en función de la deseada y establecer formas de seguimiento de la intervención y evaluación de los efectos y de los resultados.

Este Diagnóstico permite observar, con rigor y de manera colectiva, la percepción que se tiene sobre el tema y la igualdad entre mujeres y hombres existentes en todos los ámbitos y áreas de trabajo de las dependencias participantes de la Administración Pública Estatal (APE) del Estado de Chihuahua.

¹ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: "La Hora de la Igualdad en el Trabajo", Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91º, Suiza, 2003.

Por ello, fue necesario contar con una herramienta más precisa, siendo el resultado de un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa, y cuantitativa, y en cuyo proceso de elaboración intervinieron y aportaron sus opiniones, las personas que laboran en la APE del Estado de Chihuahua.

El Diagnóstico es el paso previo a la elaboración de una estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres para las dependencias, toda vez que permite identificar, no sólo los problemas relativos a las relaciones entre las personas que laboran al interior, sino también sus soluciones, es decir, implementación de líneas estratégicas prioritarias por cada área de la institución.

CAPITULO I: EL MARCO CONCEPTUAL DE LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1.1. La cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

La cultura institucional, de conformidad a la normatividad federal en materia de igualdad laboral, debe ser considerada como un “sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia”.

Por tanto, la cultura institucional no sólo incluye, en sí, hacer visible la igualdad (laboral) entre mujeres y hombres, considera también las diferencias que existen entre los sexos, ya sea por discapacidad, origen étnico o racial, nivel económico, edad, entre otros, y las oportunidades que cada una de ellas tiene al ingresar a una dependencia, organización o empresa, proveyendo de mecanismos necesarios para erradicar la discriminación y las desigualdades.

En este orden de ideas, sirve para eliminar los estereotipos en función del sexo y las conductas discriminatorias, las cuales juegan un papel fundamental en el desenvolvimiento de las personas. Un ambiente de degradación, rechazo o exclusión solo altera la condición psicológica de las personas, mermando la posibilidad de una mejor calidad de vida.

Debe incorporarse desde las atribuciones que deben cumplir cada una de los órganos y áreas administrativas de la APE, debiendo suprimir la concepción sobre que se insta exclusivamente en la armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos administrativos que regulan las relaciones laborales, sino que debe incluir la situación de las mujeres y hombres en todos los diversos ámbitos: familiar, laboral y social que convergen en el desarrollo humano de cada persona al servicio público.

Para la Organización Internacional del Trabajo la falta de una cultura institucional desde un análisis de género, y principalmente, la falta de inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, han generando “altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados (niños, niñas, adultos mayores, discapacitados), pero también para el crecimiento económico, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Además, refuerzan las desigualdades socioeconómicas y

de género: quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. No es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo y con la misma energía la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas”.²

Asimismo, este mismo organismo concluye que “el logro tanto de la igualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral como de un desarrollo humano sustentable, requiere que ambos compartan el trabajo doméstico (no sólo el productivo) y que se revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad. Un nuevo modo de compartir los roles irá en beneficio de hombres y mujeres, y de la sociedad en su conjunto. Las iniciativas estatales, la gestión de la mano de obra en las empresas así como del tiempo de trabajo de hombres y mujeres, son centrales para las políticas que promueven la conciliación con corresponsabilidad social en materia de cuidados”.³

1.2. Los conceptos básicos de género y cultura institucional.

Con la finalidad de observar la posición y condición de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral, es necesario entender algunos conceptos básicos. Por género es “concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres”.⁴

Aunado a lo anterior, el sistema sexo - género es una forma de análisis de las diferencias entre mujeres y hombres que explica que el sexo, son “diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres”,⁵ y el género es el “conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres”.⁶

La perspectiva de género es “la visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.⁷

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT, Chile, 2009.

³ Ibidem.

⁴ Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

⁵ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Glosario de Género*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2008.

⁶ Ibidem.

⁷ Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.⁸ Además, el principio de igualdad hace referencia a “Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.”⁹

Como parte de la cultura institucional se debe considerar a la violencia contra las mujeres es “Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público”¹⁰, particularmente, intervienen el tipo de violencia de sexual, y la modalidad de violencia laboral.

La violencia sexual que se refiere a “cualquier acto u omisión que atenta o limita el derecho a la libertad y seguridad sexuales de las mujeres en el ámbito público o privado, independientemente de quien la perpetre.”¹¹

Por su parte, la violencia laboral y docentes “todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”.¹²

Todos estos conceptos se analizan de forma conjunta para crear las bases para el análisis de género del proceso y los resultados del Diagnóstico.

1.3. Marco Jurídico Internacional, Nacional y Estatal para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

Desde hace algunos años, los diversos organismos internacionales han hecho visible la importancia para la economía de los países, la inclusión de las mujeres en el ámbito económico, laboral y político, sin embargo, estos se instruyen que deben ser partícipes en un plano de igualdad en comparación con los hombres.

La igualdad laboral entre mujeres y hombres se ha ido construyendo hasta nuestros días, formando así una cultura institucional con perspectiva de género de las instituciones gubernamentales acorde a las necesidades sociales desde los distintos instrumentos jurídicos, destacando, entre estos:

⁸Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

⁹Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

¹⁰Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹¹Artículo 5, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹²Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

1.3.1. Marco Jurídico Internacional.

Para el desarrollo del presente Diagnóstico, se tomo como referencia internacional los siguientes instrumentos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Primera Conferencia Mundial sobre la Condición jurídica y social de las mujeres, 1975.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979.
- Declaración y Plataforma de Acción de Viena, 1993.
- Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción de Beijing ONU, 1995.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”, 1994.
- Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción de Beijing ONU, 1995.
- Protocolo Facultativo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”, 1999.
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e igualdad de Género OEA, 2000.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU, 2006.

1.3.2. Marco Jurídico Nacional.

Los antecedentes nacionales corresponden a los siguientes ordenamientos jurídicos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada el 13 de Octubre de 2011.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y su Reglamento. Publicada el 12 de Enero de 2001.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada el 27 de Noviembre de 2011.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada el 16 de Junio de 2011.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento. Última reforma el 28 de Enero de 2011.
- Ley General de Planeación. Última reforma publicada el 25 de Mayo de 2011.

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Publicada el 30 de Mayo de 2011.
- Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil. Publicada el 24 de Octubre de 2011.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012. Publicado el 31 de Mayo de 2007.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012. Publicado el 18 de Agosto de 2009.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 8 de Marzo de 2007, entre otros ordenamientos.

1.3.3. Marco Jurídico Estatal.

Por cuanto hace al Estado de Chihuahua, existe un marco jurídico amplio que protege los derechos humanos y regula la igualdad laboral entre mujeres y hombres, entre los que destacan:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Código Administrativo del Estado.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Chihuahua y su Reglamento.
- Ley de Planeación del Estado de Chihuahua.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado.
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Chihuahua.
- Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua.
- Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento para la Atención de las Personas con Discapacidad.
- Reglamento Interior de Trabajo del Sistema DIF.
- Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Industrial.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda.
- Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Ciudad Juárez, Chihuahua.
- Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chihuahua.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.
- Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría.
- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado.
- Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2010 – 2016.
- Código Municipal para el Estado de Chihuahua.

- Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar de la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua.

CAPITULO II: INTEGRACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.

2.1. Objetivo del Diagnóstico

El Diagnóstico tuvo como principal objetivo conocer la situación actual de mujeres y hombres en el ámbito laboral que viven las dependencias de la Administración Pública Estatal, en torno a su cultura institucional que identifique la existencia de desigualdades al interior de cada dependencia, y el avance construido a favor de la Igualdad laboral.

También se promueve un ejercicio de análisis de las relaciones de género al interior de las dependencias, que promuevan cambios en el ámbito laboral, y por ende, en la calidad de los servicios públicos que presente a la sociedad.

Por último, este Diagnóstico genera un avance importante para elaborar el Programa de Cultura Institucional para la igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua.

2.2. Metodología para la elaboración del Diagnóstico.

La metodología propuesta para la elaboración del Diagnóstico fue diseñada para responder a los objetivos y directrices expuestas en los ordenamientos internacionales, nacionales y estatales que protegen los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Fue adecuándose frente a las cuestiones de hecho no previsible al inicio del trabajo, por tanto, la ruta metodológica aplicada fue la siguiente:

- Definición del enfoque del Diagnóstico
- Determinación de la estructura para hacer el análisis del Diagnóstico
- Definición de Técnicas y Herramientas
- Obtención y recolección de la información
- Análisis de la información y elaboración de recomendaciones

2.3. Identificación de los elementos acordes al Diagnóstico.

En primer lugar, se adoptó un enfoque de revisión de las percepciones que tiene el personal que labora en la APE sobre la cultura institucional, es decir, no se partió de la situación laboral existente que vive el personal en términos de cultura institucional e igualdad laboral entre mujeres y hombres, para analizar entonces desde dos parámetros.

Este enfoque nos ayudará a precisar los derechos y obligaciones que tienen mujeres y hombres en el ámbito laboral desde la percepción de la igualdad y no

discriminación, además dese la garantía del cumplimiento de los derechos humanos y al Programa Nacional de Cultura institucional, además de identificar los vacios y la información necesaria para la construcción y, posterior implementación, del Programa Estatal de Cultura Institucional que subsane estas condiciones de desigualdad.

Elementos	Descripción.
<i>Estructura para la realización del Diagnóstico.</i>	<p>Para hacer el Diagnóstico de Cultura institucional fue necesario obtener información por medio de cuestionarios, para lo cual se determinó la estrategia para la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres a las personas que laboran en la APE de Chihuahua, acorde a las condiciones de lugar, distancia, horarios y fechas, entre otros elementos, mediante mesas de trabajo entre los órganos y áreas administrativas participantes.</p> <p>Se analizaron los diversos instrumentos para la construcción de un Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, procediendo a difundir la fecha y horarios de aplicación del Cuestionario, a los órganos y áreas administrativas.</p>
<i>Participación.</i>	<p>Se aplicó el Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres a un total de 729 personas que laboran en los órganos y áreas administrativas de la APE de Chihuahua.</p>
<i>Definición de Técnicas y Herramientas</i>	<p>Para la realización del presente Diagnóstico, se aplicó un documento que contiene un total de 82 preguntas intitulado “Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”.</p>
<i>Adecuación del Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.</i>	<p>Se analizaron los diversos instrumentos (jurídicos, publicaciones, recomendaciones de los organismos internacionales) que hacen referencia a las relaciones laborales de mujeres y hombres para la construcción del Cuestionario.</p>
<i>Fecha de Aplicación.</i>	<p>El Cuestionario fue aplicado del 10 al 28 de octubre de 2011.</p>

2.4. Integración de las estadísticas y resultados.

La muestra se diseñó con base en la información proporcionada por la APE, en los que los resultados de las personas encuestadas fueron analizados y desagregados por sexo y dependencia de adscripción. Se obtuvo la proporción de la población entre hombres y mujeres que laboran en la APE de Chihuahua de las 15 instituciones, separada por nivel jerárquico y por sexo.

Se estableció una muestra por cada institución como una población independiente, de tal manera que se obtuvieron 15 muestras independientes una de la otra, bajo un esquema de muestreo aleatorio estratificado, considerando jerarquía y sexo.

Respecto a la cobertura de personas la muestra se diseñó para proporcionar información sobre la población de mujeres y hombres que labora en las dependencias de la APE de Chihuahua en función de la información proporcionada, la muestra fue creada para generar información con precisión y confianza medibles con cobertura institucional considerando niveles operativos, mandos intermedios, personal a cargo y titular; así como a nivel jerárquico alto o titular de algún órgano o área administrativa de la APE. Esta información se desarrolló bajo el siguiente esquema de muestreo:

- *Probabilístico*. Cada elemento de la población bajo estudio tiene una probabilidad conocida y diferente de cero, de ser seleccionado en la muestra.
- *Polietápico*. Las unidades de observación se seleccionaron a través de varias etapas.

Para seleccionar a la persona encuestada, se utilizó muestreo aleatorio polietápico:

- 1) Se obtuvo el tamaño de muestra.
- 2) Se repartió proporcionalmente entre la población según sexo y jerarquía para cada área.
- 3) Se realizó un listado de personal en orden ascendente.
- 4) Se seleccionó aleatoriamente al personal a responder bajo un esquema aleatorio simple.
- 5) La fórmula utilizada para desarrollar el muestreo fue una ecuación para calcular el tamaño de muestra cuando se sabe el tamaño de la población.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z² = Nivel de confianza

p = Variabilidad positiva

q = Variabilidad negativa

N = Tamaño de la población

e² = Precisión o error

2.4.1. Número de participantes.

En total fueron 729 personas quienes participaron en dar respuesta al Cuestionario, las cuales se desagregan por sexo y órganos de la siguiente forma:

¿En qué dependencia trabaja usted?	TOTAL		
Dependencia	Mujeres	Hombres	
Secretaría General de Gobierno	35	20	55
Secretaría de Desarrollo Rural	27	18	45
Secretaría de Hacienda	33	17	50
Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas	23	23	46
Secretaría de Economía	28	23	51
Secretaría de la Contraloría	23	23	46
Secretaría de Salud	34	22	56
Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología	24	20	44
Secretaría de Fomento Social	39	9	48
Secretaría de Educación, Cultura y Deporte	36	13	49
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	32	21	53
Coordinación de Comunicación Social	18	11	29
Fiscalía General del Estado	33	23	56
Instituto Chihuahuense de la Mujer	36	12	48
DIF	29	24	53
TOTAL	450	279	729

2.4.2. Ejes de medición.

De acuerdo a la experiencia nacional y como modelo exitoso en la Administración Pública Federal, se tomó en cuenta el Programa de Cultura Institucional¹³ para partir de los nueve ejes que regulan la cultura institucional, a saber, las siguientes:

- I. *Política Estatal y Deberes Institucionales*: Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.
- II. *Clima Laboral*: Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre las y los empleados, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.
- III. *Comunicación Incluyente*: Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género.
- IV. *Selección de Personal*: Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones su favor.
- V. *Salarios y Prestaciones*: Se refiere 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, etc.).
- VI. *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.
- VII. *Capacitación y formación profesional*: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- VIII. *Conciliación de la vida personal y laboral*: Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal).
- IX. *Hostigamiento y acoso sexual*: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexuales dentro de la institución, así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen.

¹³ COS, Francisco, Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.

2.4.3. Instrumento de recolección de información.

Debido a que la encuesta se realizó mediante el esquema tradicional de respuesta en un documento, se diseñó una base de datos para la recolección de información, el diseño del instrumento informático consistió en la elaboración de una pantalla de captura del Cuestionario, la programación para que la información se almacene en una base de datos en Excel, la consolidación de la información y la entrega de la información recabada.

2.4.4. Obtención y recolección de la información.

Una vez aplicado el Cuestionario, se procedió a la captura, análisis y la sistematización de la información en bases de datos y gráficas, las cuales son desagregadas por sexo, divididas en cada uno de los Ejes de la Cultura Institucional.

En el proceso de elaboración se seleccionaron los 9 ejes de la cultura Institucional, antes señalados, a partir de los cuales se estructuró el Diagnóstico, el Cuestionario se conformó en forma mixta, es decir, contenía reactivos tanto cerrados como abiertos, con la finalidad de obtener aspectos tanto cuantitativos como cualitativos sobre la cultura institucional. En su formato y redacción tuvo como principio el uso de lenguaje no sexista, las decisiones de secuencia de las preguntas correspondieron a los ejes temáticos del Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal.

La maquetación y diseño del formulario del Cuestionario fue redactando las diferentes preguntas y seleccionando las respuestas en función de las necesidades exigidas respuesta única -elección disyuntiva- o multi-respuesta -elección múltiple simple o condicionada a una pregunta anterior-, a modo de test o de cajas de inserción de datos, etc., con la finalidad de obtener respuestas precisas y homogéneas.

El aporte fundamental de la aplicación del cuestionario, fue abrir el proceso de sensibilización y reflexión en la cultura institucional entre las mujeres y hombres que laboran en la APE de Chihuahua se observaron los siguientes elementos:

- Proporcionó mayor conocimiento desde diferentes puntos de vista y experiencias de la percepción que tiene el personal que labora en la APE sobre la cultura institucional.
- Permitted el analizar las brechas existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en la APE.
- Se pudo conocer e identificar toda la información desagregada por sexo.

- Se identificaron los problemas existentes en el ámbito laboral de la APE y permitió la participación del personal en las posibles soluciones de forma colectiva.

2.4.5. Análisis de la información y elaboración de recomendaciones.

En todo momento el proceso fue voluntario, transparente y participativo y consideró la experiencia de las personas involucradas en todo el proceso. Incorporó asimismo, las respuestas del personal que labora en las 15 dependencias de la Administración Pública Estatal (APE) del Estado de Chihuahua, la experiencia en la materia con la que cuenta el Instituto Chihuahuense la Mujer, y la Línea de Base para la inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres en el quehacer de la APE, así como el trabajo realizado por de la cooperación realizada por el equipo de investigadoras e investigadores de MAKE Consultors. Las pantallas que se utilizaron para la captura son las siguientes:

Pantallas de captura:

The screenshot displays a web application interface for a survey titled 'IGUALDAD'. The main navigation bar includes sections: VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL, IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL, X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL, XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL, VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL. The current section is 'I. DATOS GENERALES'. A note states: 'NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82. Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un *'. Below the note, there are input fields for 'Número de encuesta a Capturar:' (361) and 'Fecha de captura (DD/MM/AAAA):' (29/10/2011). The 'DATOS GENERALES' section contains the following questions and options:

- ¿En qué dependencia trabaja usted?
 - Secretaría General de Gobierno
 - Secretaría de Desarrollo Rural
 - Secretaría de Hacienda
 - Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas
 - Secretaría de Economía
 - Secretaría de la Contraloría
 - Secretaría de Salud
 - Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología
 - Secretaría de Fomento Social
 - Secretaría de Educación
 - Secretaría de Trabajo y Previsión Social
 - Coordinación de Comunicación Social
 - Consejería Jurídica
 - Fiscalía General del Estado
 - Dirección General de la Policía Única
 - Instituto de la Vivienda del Estado
 - Coordinación de Políticas Públicas Estatales
- ¿En qué área trabaja usted? ADMINISTRATIVO
- La persona encuestada es:
 - Mujer
 - Hombre
- Su estado civil es:
 - Casada/Casado
 - Soltera/Soltero
 - Viuda/Viudo
 - Separada/Separado
 - Unión Libre
- ¿Cuántos hijos (as) tiene usted?
 - Ninguno(a)
 - De 1 a 2
 - De 3 a 5
 - De 6 a 10
 - Más de 10
- ¿Es usted jefe o jefa de familia?
 - Si
 - No

Navigation buttons: Primero, Anterior, Siguiente, Ultimo, Buscar, Agregar, Modificar, Eliminar, Salir. The user is identified as 'PROY: EFE'.

IGUALDAD

VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

I. DATOS GENERALES | **II. DATOS GENERALES** | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un *

DATOS GENERALES

7. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? (2 DIGITOS: AA)

8. ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?

- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria
- Nivel Técnico
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

9. ¿Cuántas horas de capacitación realizó durante el 2010?

- Ninguna
- De 4 a 8
- De 9 a 16
- De 17 a 20

10. Mi ingreso a esta institución fue a través de:

- Concurso público y abierto
- Libre designación
- Otro

11. ¿En qué año entró formar parte de su Institución? (4 DÍGITOS AAAA)

12. En total ¿Cuántos años ha trabajado en el sector público?

- De 1 a 5
- De 6 a 10
- De 11 a 20
- Más de 20 años

13. ¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña actualmente?

- Honorarios
- Estructura

14. ¿Tipo de puesto que desempeña actualmente?

- Puesto Operativo u Homólogo
- Enlace u Homólogo
- Jefe de Departamento u Homólogo
- Subdirector de Área u Homólogo
- Director de Área u Homólogo
- Director General Adjunto
- Director General
- Titular de la Unidad o Superior

PRY: EFE

Primero Anterior Siguiente Último Buscar Agregar Modificar Eliminar Salir

IGUALDAD

VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | **III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL** | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un *

DEBERES INSTITUCIONALES

15. Conoce alguna ley o normatividad a nivel estatal o Municipal en materia de equidad de género?

- Sí
- No
- No sé

16. ¿Conoce la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?

- Sí
- No
- No sé

17. ¿Conoce los Ejes Rectores para la igualdad entre mujeres y hombres del Plan Estatal de Desarrollo?

- Sí
- No
- No sé

18. ¿Sabe que Institución o Dependencia en el Estado está encargada de dirigir la Política Pública en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres?

- Sí
- No
- No sé

19. ¿Sabe que prestaciones le otorga su institución?

- Sí
- No
- No sé

CLIMA LABORAL

20. Ordene las cinco opciones que completan la frase "Mi empleo actual es...". Según se ajusten a su punto de vista, colocando en los cuadros vacíos el 1 para la opción que mejor refleje su punto de vista, 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que esté más lejana de lo que usted piense.

Mi empleo actual es... Opciones	Número (1 a 5)
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia	4
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	2
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas	3
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	1
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	5

21. ¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general toman en cuenta mi opinión?

- Sí
- No
- No sé

22. ¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro?

- Sí
- No
- No sé

PRY: EFE

Primero Anterior Siguiente Último Buscar Agregar Modificar Eliminar Salir

IGUALDAD

VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | **IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE** | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

*Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un **

CLIMA LABORAL

23. ¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?

Sí
 No
 No sé

24. ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?

Sí
 No
 No sé

25. ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todo el personal que labora en la institución?

Sí
 No
 No sé

26. Desde que usted ingresó a su Institución, ¿En alguna ocasión usted se ha sentido discriminado/a?

Sí
 No
 No sé

(*) 27. ¿Por qué motivo cree Usted que fue discriminado/a? (señale todos los que apliquen).

Sexo Edad Origen étnico Color
 Aspecto físico Religión Preferencia sexual Otro(s)

(*) Especificar en caso de indicar Otro(s)

COMUNICACIÓN INCLUYENTE

28. En los documentos oficiales de la Institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna (oficios, boletines, trípticos, etc.)

Sí
 No
 No sé

29. La Institución promueve un ambiente sensible al género en términos del uso del lenguaje, evitando la utilización del lenguaje que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.

Sí
 No
 No sé

30. En la Institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la Organización incluyan a hombres y mujeres.

Sí
 No
 No sé

31. En las campañas y documentos oficiales que se emiten en la Institución se utiliza y promueve un lenguaje que considere las necesidades de hombres y mujeres.

Sí
 No
 No sé

PROY: EFE

[Primero](#) [Anterior](#) [Siguiente](#) [Ultimo](#) [Buscar](#) [Agregar](#) [Modificar](#) [Eliminar](#) [Salir](#)

IGUALDAD

VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | **V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES**

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

*Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un **

SELECCIÓN DE PERSONAL

32. ¿Cuál fue la forma de selección a partir de la cual Usted ingresó a su Institución?

Examen de oposición
 Recomendación
 Presentación de Curriculum Vitae
 Fue invitado/a por algún integrante de la institución
 Mi jefe/a y yo trabajábamos en otra institución, y cuando él/ella entró a formar parte de la institución me invitó a trabajar aquí
 Otro

(*) Especifique la forma de selección por la cual Usted ingresó a la Institución?

33. En mi centro de trabajo el reclutamiento y la selección del personal se realizan sin discriminación de género.

Sí
 No
 No sé

34. Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.

Sí
 No
 No sé

35. En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.

Sí
 No
 No sé

36. En mi centro de trabajo se realiza una difusión clara y abierta de los criterios utilizados para la selección del personal.

Sí
 No
 No sé

37. En mi centro de trabajo se garantiza que en los documentos utilizados en las solicitudes de trabajo, únicamente se incluyan preguntas sobre conocimientos, capacidades y habilidades del perfil del puesto.

Sí
 No
 No sé

38. En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

Sí
 No
 No sé

SALARIOS Y PRESTACIONES

39. En mi centro de trabajo se dispone de un tabulador de sueldos por puesto, por lo que no importa quién ocupe determinada plaza, sea hombre o mujer, el salario es el mismo.

Sí
 No
 No sé

40. Mi centro de trabajo garantiza salarios y prestaciones a responsabilidades iguales tanto a hombres como a mujeres.

Sí
 No
 No sé

PROY: EFE

[Primero](#) [Anterior](#) [Siguiente](#) [Ultimo](#) [Buscar](#) [Agregar](#) [Modificar](#) [Eliminar](#) [Salir](#)

IGUALDAD

VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL
 I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES
 VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

*Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un **

<p>SALARIOS Y PRESTACIONES</p> <p>41. Los criterios de prestaciones que contempla mi centro de trabajo son de conocimiento de todo el personal y se otorgan de forma transparente y no discriminatoria.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL</p> <p>42. En mi centro de trabajo se informa a todo el personal, las bases y requisitos para competir por los puestos disponibles.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>43. En mi centro de trabajo las oportunidades de desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>44. En mi centro de trabajo se dan a conocer al personal los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para desarrollarse profesionalmente.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>45. En mi Institución se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p>	<p>PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL</p> <p>46. En mi centro de trabajo importa el que seas mujer y hombre para ascender o ser promocionado.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>47. En mi Institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>48. Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</p> <p>49. En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>50. La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p>
---	--

PRY: EFE

Primero Anterior Siguiente Último Buscar Agregar Modificar Eliminar Salir

IGUALDAD

VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL
 I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES
 VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

*Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un **

<p>CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</p> <p>51. Los programas de capacitación se elaboran considerando las características del personal tanto para hombres como para mujeres.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>52. En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>53. Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>54. La respuesta a mis solicitudes de capacitación y formación profesional siempre se han resultado positivamente por parte de mi Institución.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>55. Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p>	<p>CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL</p> <p>56. En mi centro de trabajo, se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar y expectativas personales</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>57. En mi centro de trabajo se genera un impacto negativo en mi imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>58. En mi Institución de trabajo se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días no laborables.</p> <p><input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>59. En mi Institución de trabajo se respeta el permiso o licencia por maternidad.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p> <p>60. En mi Institución de trabajo se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de las licencias de maternidad.</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <input type="radio"/> No sé</p>
---	--

PRY: EFE

Primero Anterior Siguiente Último Buscar Agregar Modificar Eliminar Salir

IGUALDAD

I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES
 VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL
 VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

*Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un **

61. En mi centro de trabajo se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas.

62. En mi institución de trabajo se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.

63. En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

64. ¿Conviven con usted hijos/as menores, personas adultas mayores o personas con discapacidad?

65. ¿Con cuánta frecuencia realizan actividades vinculadas con el cuidado de hijos/as menores, personas adultas mayores o personas con discapacidad, las siguientes personas?

Usted: Muy frecuentemente, Frecuentemente, De vez en cuando, Casi nunca o nunca, No tengo familiares

Su pareja: Muy frecuentemente, Frecuentemente, De vez en cuando, Casi nunca o nunca, No tengo pareja

Familiares: Muy frecuentemente, Frecuentemente, De vez en cuando, Casi nunca o nunca, No tengo familiares

Empleados/as domésticos: Muy frecuentemente, Frecuentemente, De vez en cuando, Casi nunca o nunca, No tengo empleados domésticos

66. Dispone usted de permisos (además del de maternidad-paternidad) en su trabajo para cuidar a estas personas, o asistir a actividades de hijos/as en la escuela?

67. ¿En su Institución se otorgan permisos (además del de maternidad-paternidad) para cuidar a hijos/as menores, personas adultas mayores, personas con discapacidad, o para asistir a actividades de hijos/as en la escuela?

68. ¿Cómo se otorgan estos permisos?

Los concede su jefe/a.
 Están regulados por la institución.
 Están regulados por la institución, pero su jefe/a decide en última instancia.
 No se otorgan permisos

PRY: EFE

Primero Anterior Siguiente Último Buscar Agregar Modificar Eliminar Salir

IGUALDAD

I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES
 VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL
 VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

*Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un **

CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

69. ¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?

(*) 70. ¿Podría por favor explicar para qué solicitó Usted el permiso de trabajo?

(*) En caso de contestar OTRO en la pregunta anterior (69), por favor, Especifique:

71. ¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?

(*) 72. ¿Para qué solicitó Usted ese permiso que le fue negado?

(*) En caso de contestar OTRO en la pregunta anterior, por favor de Especifique:

73. En muchas ocasiones las personas experimentan sensaciones encontradas, e incluso conflictos derivados de sus relaciones labores, familiares y profesionales. ¿En el último mes con cuánta frecuencia le ha sucedido cada una de estas situaciones?

Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares

Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales

Siento que tengo que escoger entre pasar más tiempo en el trabajo o pasar más tiempo con mi familia

Nunca, A veces, Seguido, Muy seguido

Nunca, A veces, Seguido, Muy seguido

Nunca, A veces, Seguido, Muy seguido

PRY: EFE

Primero Anterior Siguiente Último Buscar Agregar Modificar Eliminar Salir

IGUALDAD

I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES
 VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL
 VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un *

CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

73. En muchas ocasiones las personas experimentan sensaciones encontradas, e incluso conflictos derivados de sus relaciones laborales, familiares y profesionales. ¿En el último mes con cuánta frecuencia le ha sucedido cada una de estas situaciones?

He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo

He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares

Nunca
 A veces
 Seguido
 Muy seguido

Nunca
 A veces
 Seguido
 Muy seguido

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

74. Durante el último año ¿Le ha sucedido a usted alguna de esas situaciones?

Le han dicho piropos Sí No

Le han faltado el respeto Sí No

74. Durante el último año ¿Le ha sucedido a usted alguna de esas situaciones?

Le han hecho insinuaciones Sí No

Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo Sí No

Le han hecho comentarios de contenido sexual Sí No

Le han hecho proposiciones sexuales Sí No

Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos) Sí No

Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual) Sí No

Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen). Sí No

PR0Y: EFE

Primero Anterior Siguiente Último Buscar Agregar Modificar Eliminar Salir

IGUALDAD

I. DATOS GENERALES | II. DATOS GENERALES | III. DEBERES INSTITUCIONALES / CLIMA LABORAL | IV. CLIMA LABORAL / COMUNICACIÓN INCLUYENTE | V. SELECCIÓN DE PERSONAL / SALARIOS Y PRESTACIONES
 VI. SALARIOS Y PRESTACIONES / PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL / CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL | VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN / CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL
 VIII. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | IX. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL | X. CONCILIACIÓN / HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL | XI. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

NOTA: Cerciórese que todas las preguntas de la sección están contestadas, antes de pasar a la siguiente sección. Siga el orden de las preguntas de la 1 a la 82.

Existen preguntas que dependen de la respuesta de alguna pregunta anterior y puede ser que la pregunta no se active, este tipo de preguntas se le antepondrá un *

Si contestó "NO" en todo el bloque de preguntas de la pregunta 74, por favor, PASE a la pregunta 77.

75. Cuando eso le sucedió, ¿Cómo se sintió?

Avergonzado/a
 Normal, es algo común
 Agredido/a
 Me siento enojado/a
 Me siento confundido/a
 Halagado/a
 No sé cómo reaccionar
 A esas cosas no se le debe dar importancia
 Otro

(*) Si se contrato OTRO en la pregunta anterior, favor de Especificar:

76. ¿Qué hizo Usted al respecto? (marque todas las que se apliquen)

Se lo comentó a algún compañero/a Se lo comentó a su superior jerárquico
 No dijo nada Se lo comentó a sus familiares
 Se lo comentó a sus amistades Presentó una queja formal en la institución
 Presentó una denuncia en alguna otra institución

77. Mencione si en su Institución existen canales institucionales que permitan asegurar la protección de las personas frente a esta problemática laboral. Sí No No sé

78. En mi centro de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual. Sí No No sé

79. En mi centro de trabajo se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal. Sí No No sé

80. Mi centro de trabajo informa y realiza campañas sobre el hostigamiento y acoso sexual. Sí No No sé

81. En mi centro de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. Sí No No sé

82. En mi centro de trabajo las autoridades intimidan o maltratan al personal por su condición de mujeres u hombres. Sí No No sé

PR0Y: EFE

Primero Anterior Siguiente Último Buscar Agregar Modificar Eliminar Salir

CAPITULO III:

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL.

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

3.1 Datos Generales

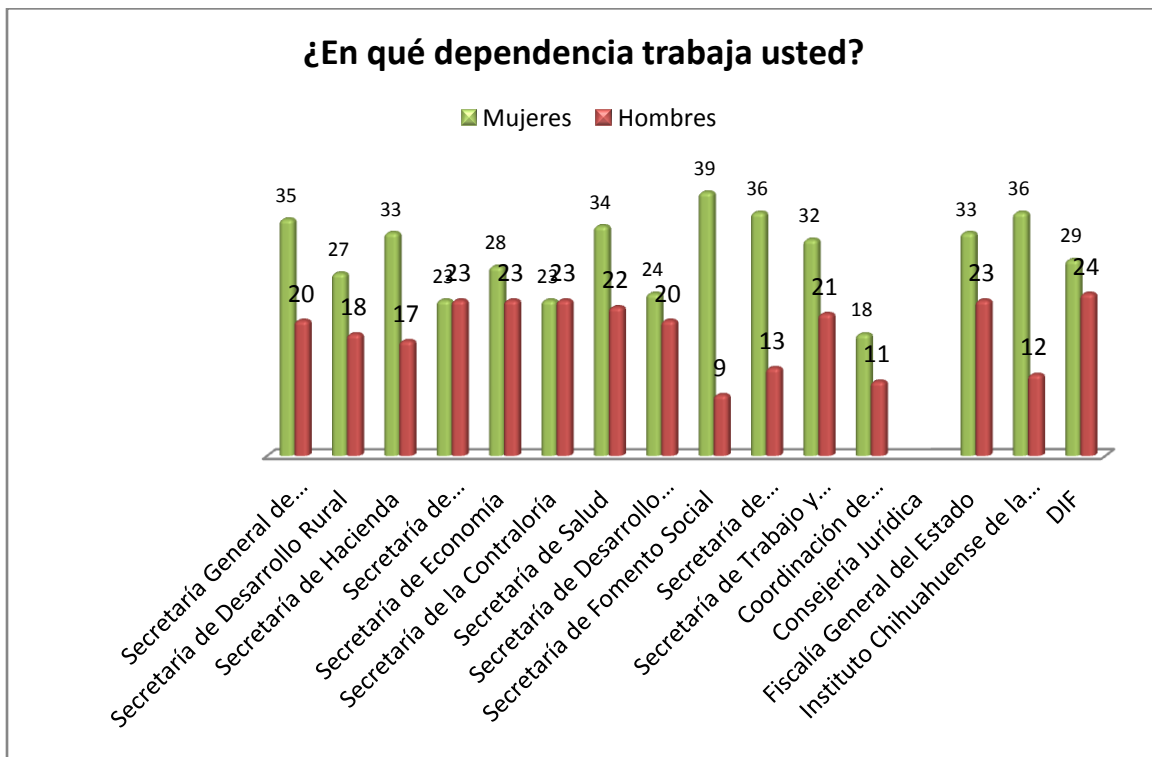
La muestra fue representada por un total de 729 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarías y órganos descentralizados de la APE, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*.

Del total de la muestra (**729** personas) de la participación por órganos y áreas administrativas se obtuvieron los siguientes resultados, en numeros redondos, el personal con mayor participación fue la siguiente:

- Secretaría General de Gobierno 8%
- Secretaría de Desarrollo Rural 6%
- Secretaría de Hacienda 7%
- Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas 6%
- Secretaría de Economía 7%
- Secretaría de la Contraloría 6%
- Secretaría de Salud 8%
- Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología 6%
- Secretaría de Fomento Social 7%
- Secretaría de Educación, Cultura y Deporte 7%
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social 7%
- Coordinación de Comunicación Social 4%
- Fiscalía General del Estado 8%
- Instituto Chihuahuense de la Mujer 7%
- DIF 7%

La participación fue igualitaria en todas las dependencias participantes Véase gráfica.

Dependencia	%Personal	%Mujeres	% Hombres
Secretaría General de Gobierno	7.54	63.64	36.36
Secretaría de Desarrollo Rural	6.17	60.00	40.00
Secretaría de Hacienda	6.86	66.00	34.00
Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas	6.31	50.00	50.00
Secretaría de Economía	7.00	54.90	45.10
Secretaría de la Contraloría	6.31	50.00	50.00
Secretaría de Salud	7.68	60.71	39.29
Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología	6.04	54.55	45.45
Secretaría de Fomento Social	6.58	81.25	18.75
Secretaría de Educación, Cultura y Deporte	6.72	73.47	26.53
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	7.27	60.38	39.62
Coordinación de Comunicación Social	3.98	62.07	37.93
Fiscalía General del Estado	7.68	58.93	41.07
Instituto Chihuahuense de la Mujer	6.58	75.00	25.00
DIF	7.27	54.72	45.28

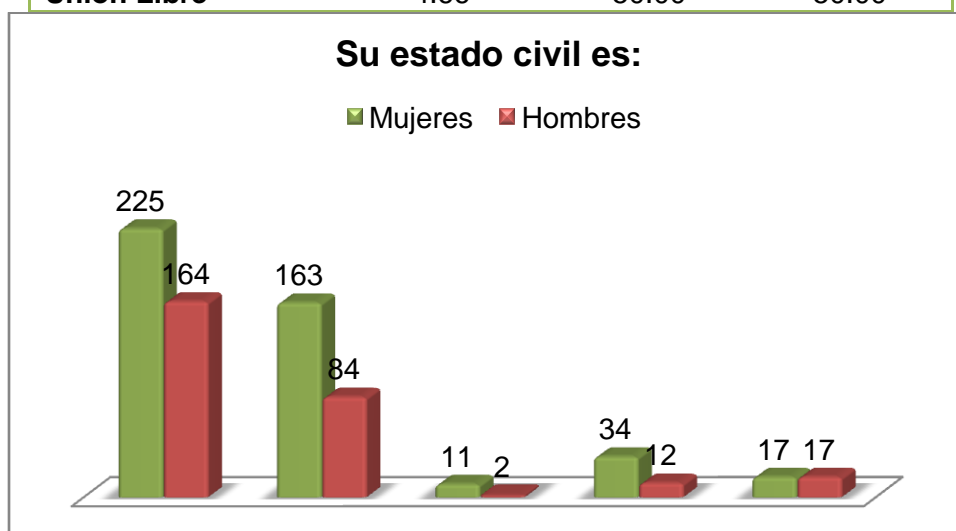


De las personas participantes, el **62%** (450) fueron mujeres mientras que el **38%** (279) fueron hombres. Véase gráfica.



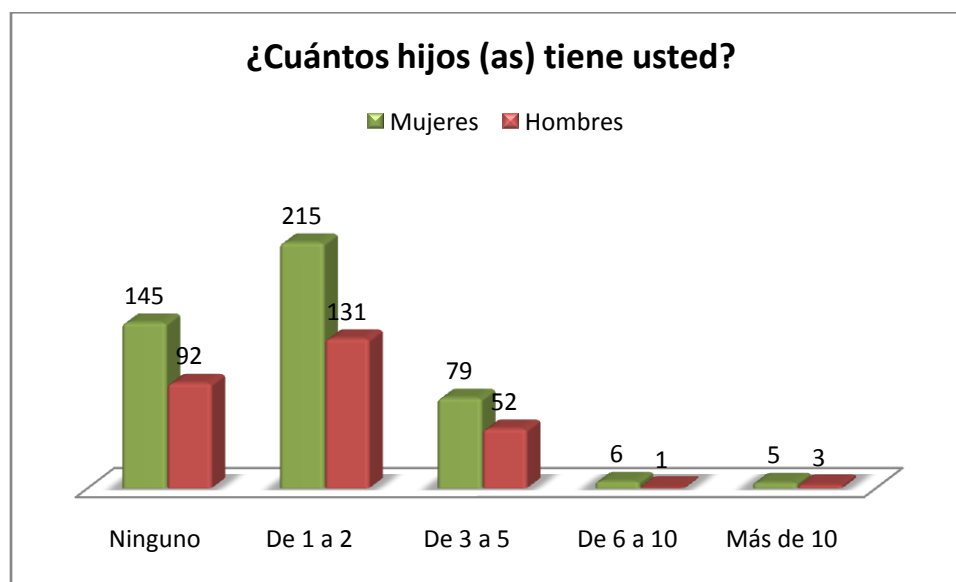
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **34%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 66% son mujeres y el 34% son hombres. Las personas casadas representan un **53%**, el 58% son mujeres y el 42% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del **5%**, las mujeres con el 50% y los hombres con el 50%. Las personas viudas representan un **2%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **6%**, las mujeres representan un 74% y los hombres un 26% del total de la muestra. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	53.36	57.84	42.16
Soltera/Soltero	33.88	65.99	34.01
Viuda/Viudo	1.78	84.62	15.38
Separada/Separado	6.31	73.91	26.09
Unión Libre	4.66	50.00	50.00



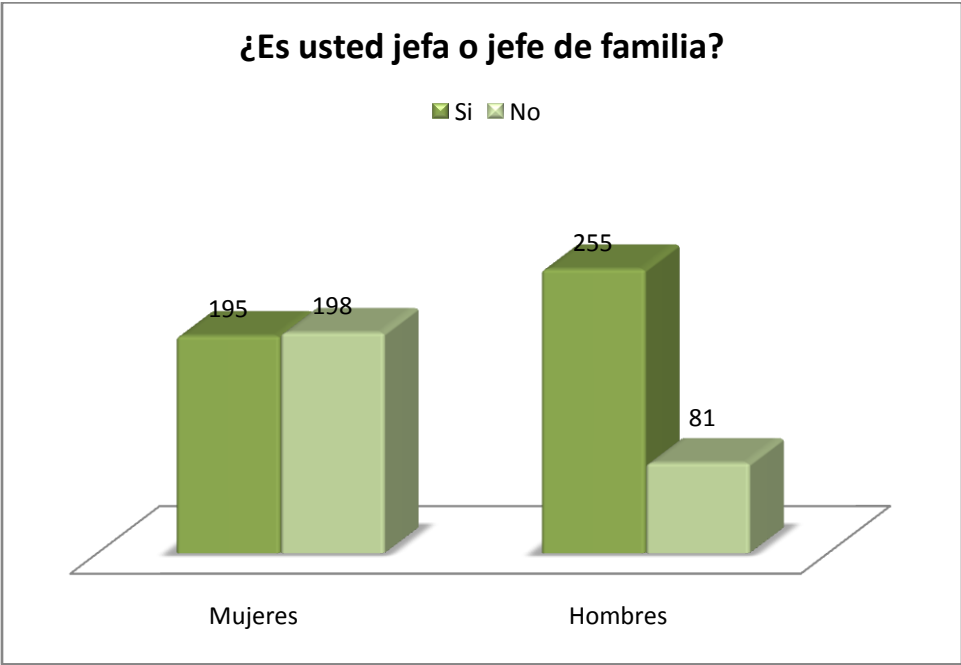
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **33%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 61% son mujeres y el 39% son hombres. El **47%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 62% y los hombres con un 38%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 60% y los hombres un 40%, siendo un total de **18%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **1%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	32.51	61.18	38.82
De 1 a 2	47.46	62.14	37.86
De 3 a 5	17.97	60.31	39.69
De 6 a 10	0.96	85.71	14.29
Más de 10	1.10	62.50	37.50



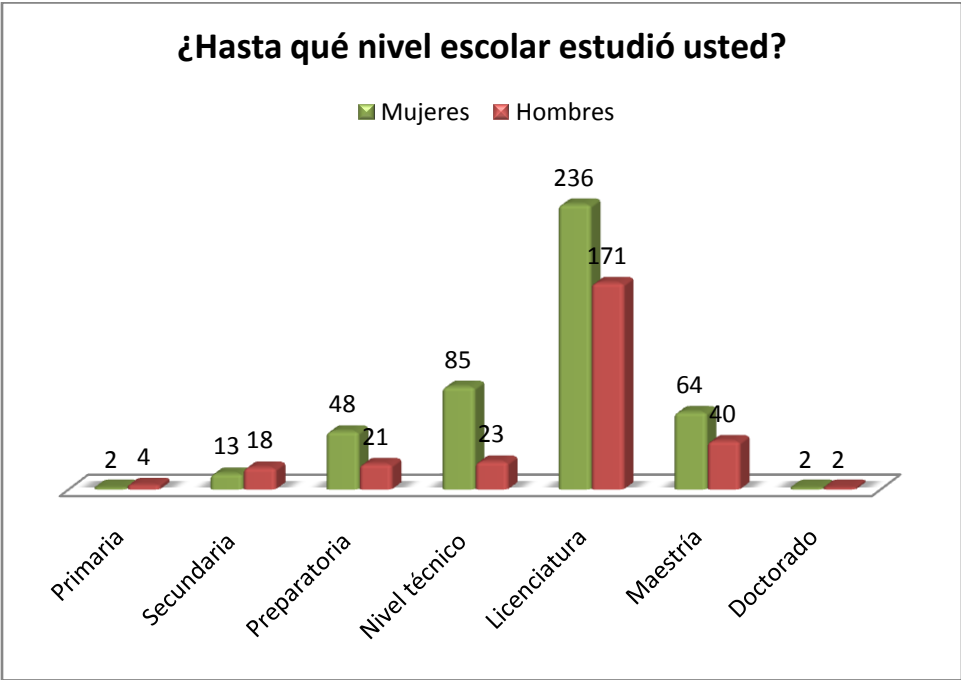
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **62%** manifestó que sí, de cual 57% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 43%. El **38%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61.73	43.33	56.67
No	38.27	70.97	29.03



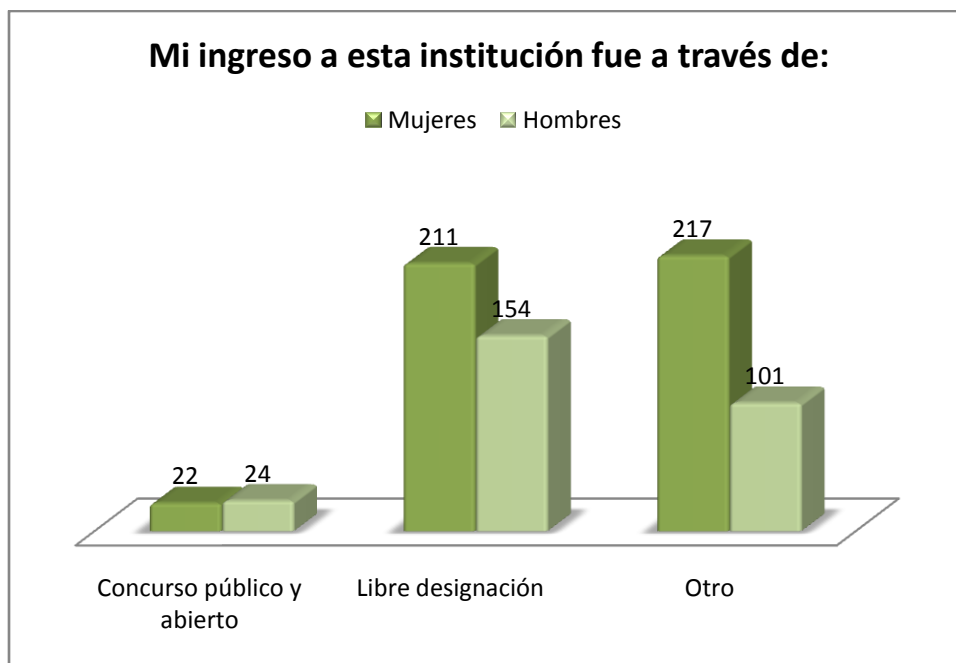
En cuanto al nivel escolar del personal, el **56%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 58% y los hombres con un 42%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **15%**, representó el 79% de mujeres y el 21% por hombres; del nivel de maestría es el **14%**, del cual las mujeres representan el 62% y los hombres un 38%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **9%**, las mujeres con un 70% y los hombres con un 30%, El resto de los niveles educativos como secundaria el **4%**, primaria y doctorado con representan menos del 1%. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0.82	33.33	66.67
Secundaria	4.25	41.94	58.06
Preparatoria	9.47	69.57	30.43
Nivel técnico	14.81	78.70	21.30
Licenciatura	55.83	57.99	42.01
Maestría	14.27	61.54	38.46
Doctorado	0.55	50.00	50.00



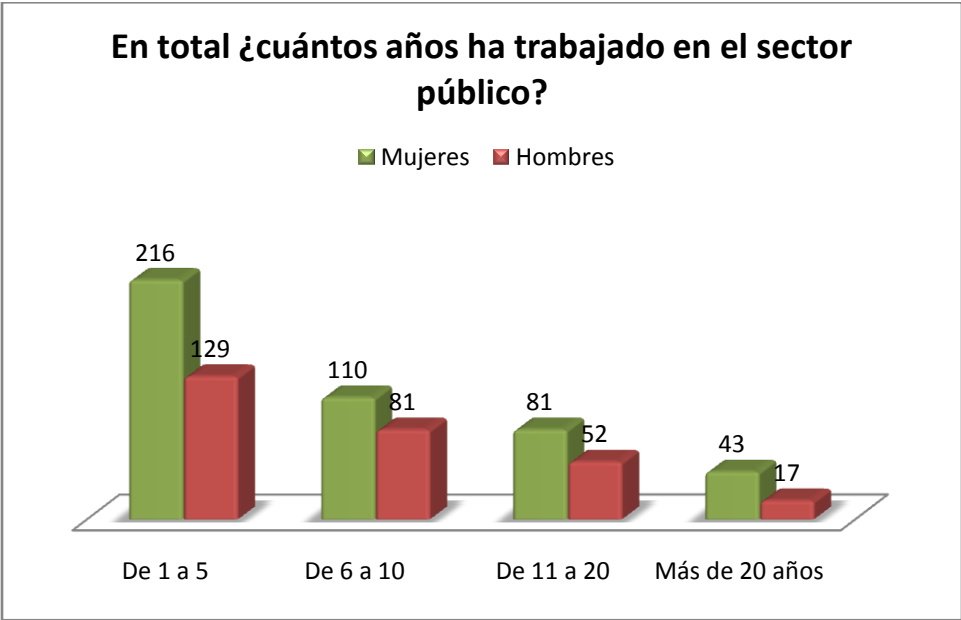
El **6%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **50%**, las mujeres representan un 58% y los hombres un 42%, el resto, un **44%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	6.31	47.83	52.17
Libre designación	50.07	57.81	42.19
Otro	43.62	68.24	31.76



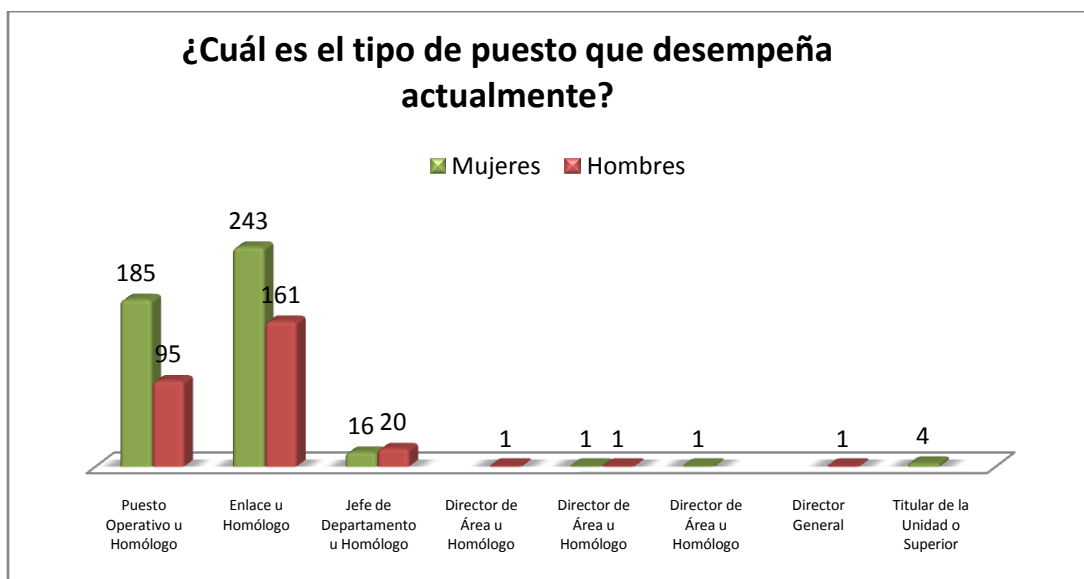
El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **18%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 61% por mujeres y un 39% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **8%**, representado por un 72% por las mujeres y un 28% por los hombres. De las personas tiene de 6 a 10 años laborando es el **26%**. El resto un **47%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 63% son mujeres y el 37% de hombres.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	47.33	62.61	37.39
De 6 a 10	26.20	57.59	42.41
De 11 a 20	18.24	60.90	39.10
Más de 20 años	8.23	71.67	28.33



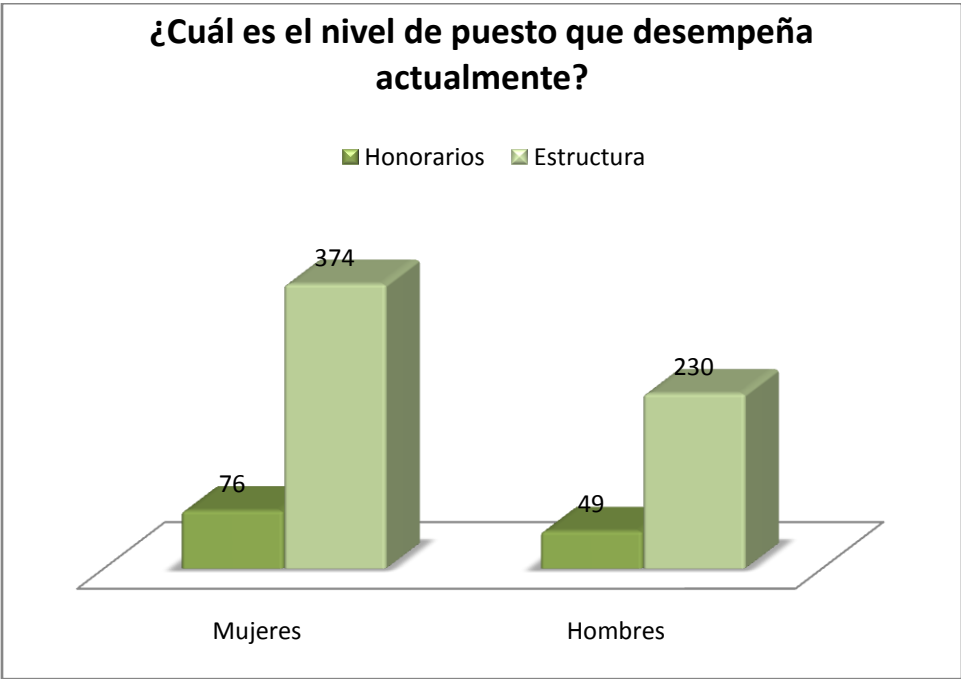
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **39%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 66% las mujeres y 34% los hombres, el **55%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 60% eran mujeres y 40% hombres; en porcentajes menores participaron quienes ocupan nivel de jefatura de departamento, dirección de área, dirección general, titulares de unidad.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	38.41	66.07	33.93
Enlace u Homólogo	55.42	60.15	39.85
Jefe de Departamento u Homólogo	4.94	44.44	55.56
Director de Área u Homólogo	0.14	0.00	100.00
Director de Área u Homólogo	0.27	50.00	50.00
Director de Área u Homólogo	0.14	100.00	0.00
Director General	0.14	0.00	100.00
Titular de la Unidad o Superior	0.55	100.00	



De acuerdo al tipo de contratación del personal el 83% está contratado por estructura, del cual 62% son mujeres y 38% hombres.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	17.15	60.80	39.20
Estructura	82.85	61.92	38.08

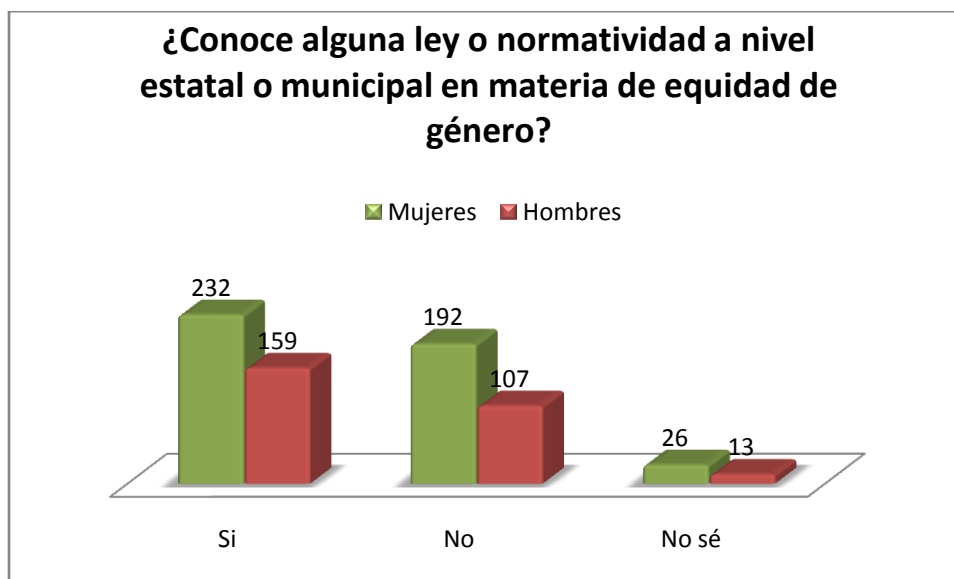


3.2. Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

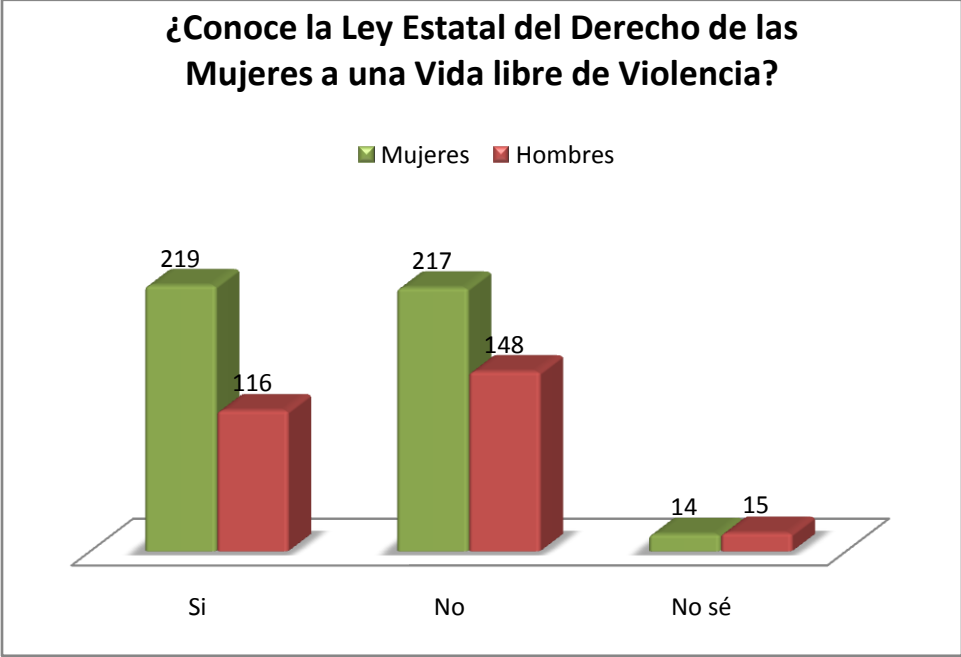
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **54%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 60% de las mujeres y 40% de los hombres, en contraposición con el **41%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **5%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	53.64	59.34	40.66
No	41.02	64.21	35.79
No sé	5.35	66.67	33.33



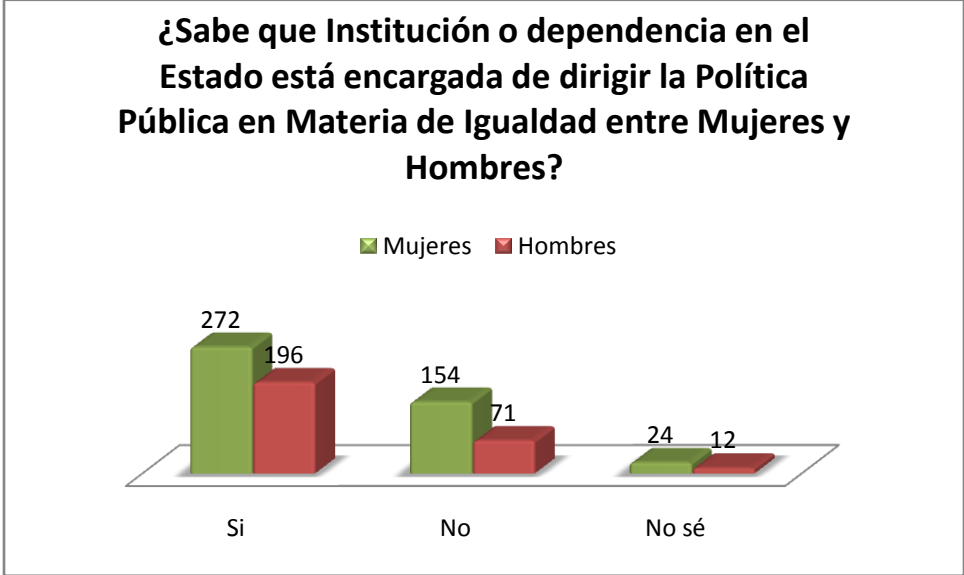
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 65% de las mujeres y el 35% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **46%** de las personas encuestadas; al contrario, el **50%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45.95	65.37	34.63
No	50.07	59.45	40.55
No sé	3.98	48.28	51.72



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **64%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 58% y un 42% de los hombres, en tanto el **31%** manifestó no conocerla y el **5%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64.20	58.12	41.88
No	30.86	68.44	31.56
No sé	4.94	66.67	33.33

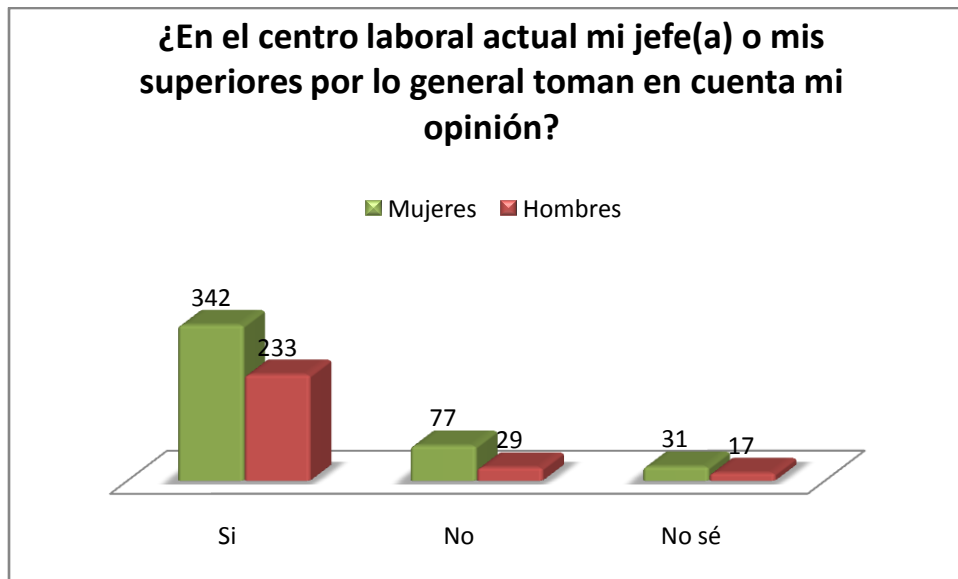


3.3.Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

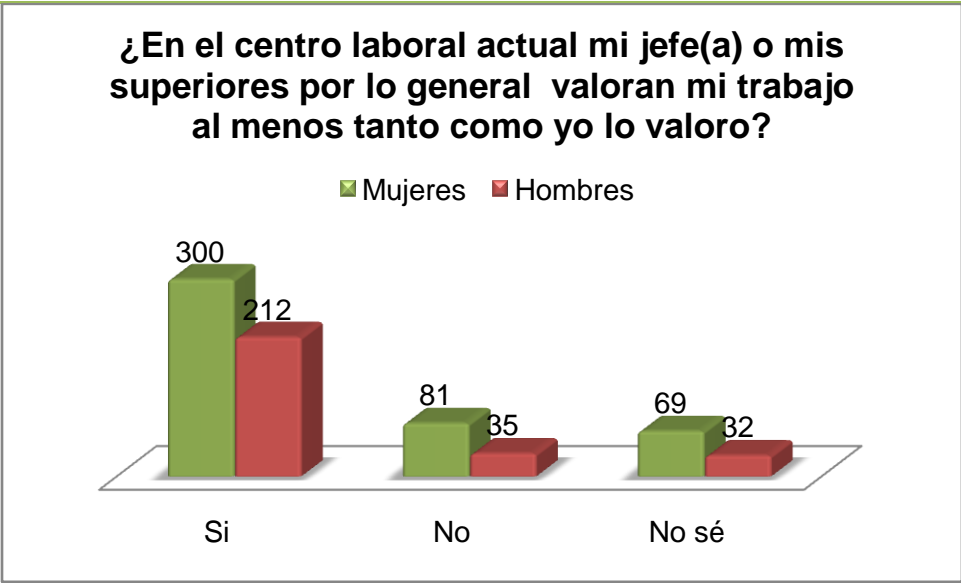
De los datos obtenidos se observa que el 60% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 40% de los hombres, es decir, el **79%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **15%** que argumentaron lo contrario y el **6%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78.88	59.48	40.52
No	14.54	72.64	27.36
No sé	6.58	64.58	35.42



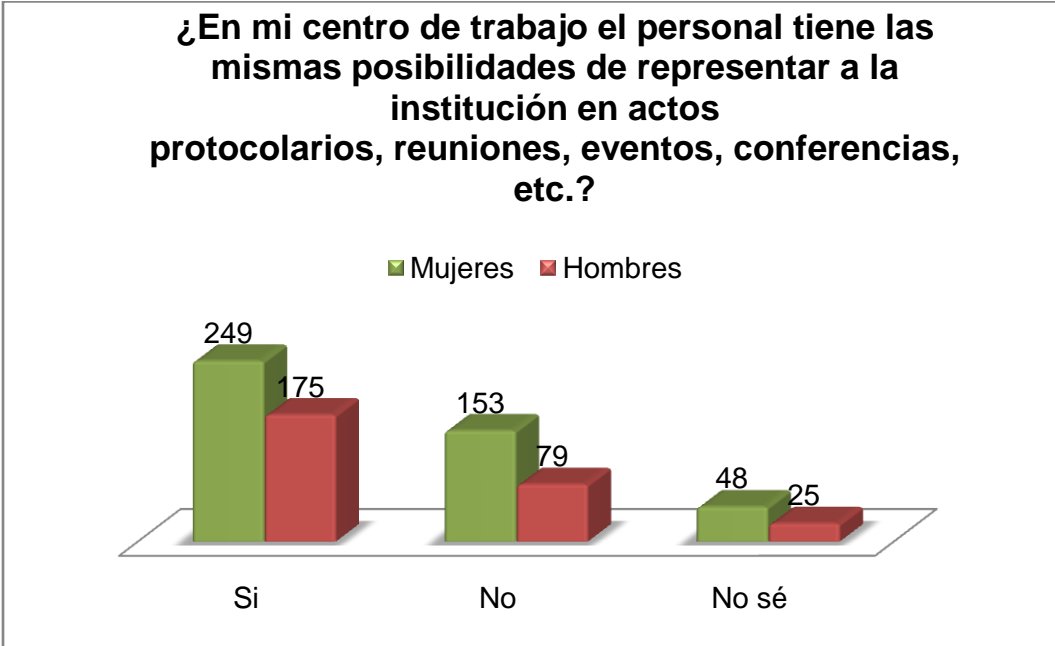
Aunado a lo anterior, el **70%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 59% de las mujeres y el 41% de los hombres; mientras que el **16%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **14%** no lo sabe.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70.23	58.59	41.41
No	15.91	69.83	30.17
No sé	13.85	68.32	31.68



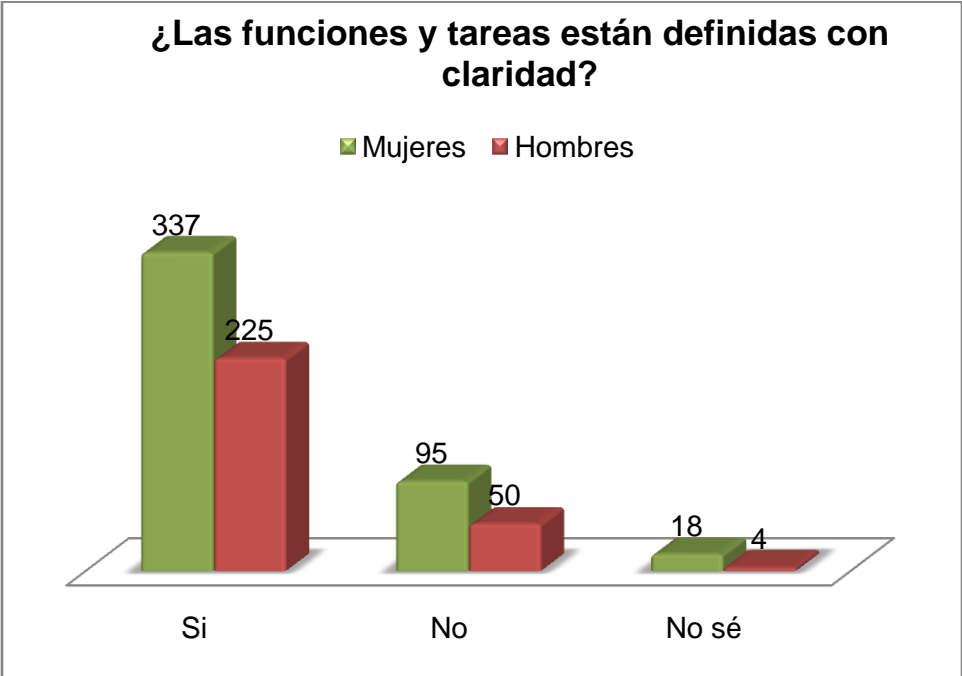
Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 59% de las mujeres y el 41% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **58%** de las personas encuestadas. El **32%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **10%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58.16	58.73	41.27
No	31.82	65.95	34.05
No sé	10.01	65.75	34.25



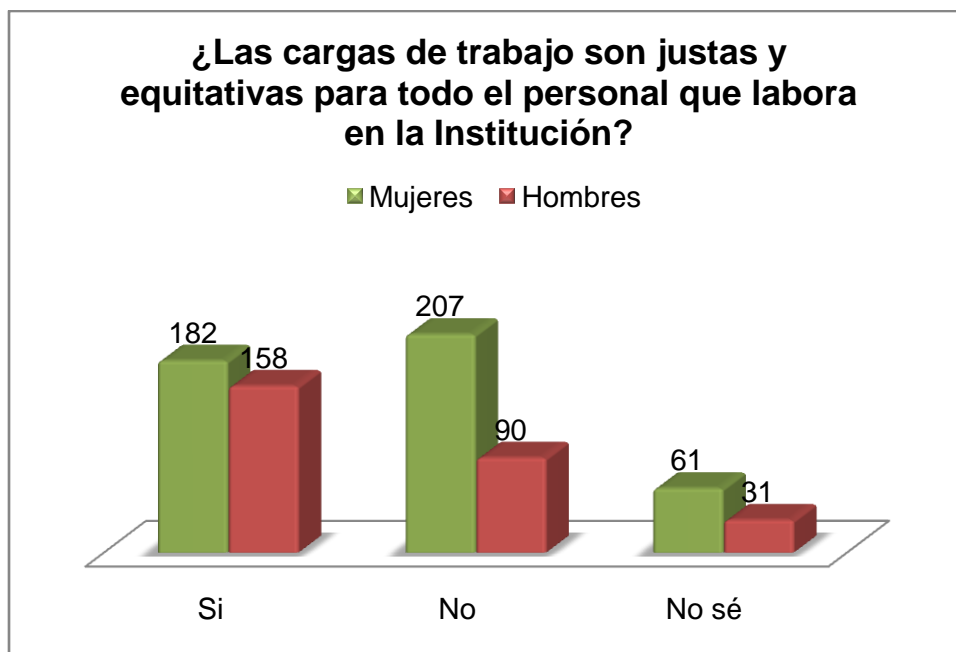
Además, el **77%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 60% de las mujeres y el 40% de los hombres, mientras que el **20%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **3%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77.09	59.96	40.04
No	19.89	65.52	34.48
No sé	3.02	81.82	18.18



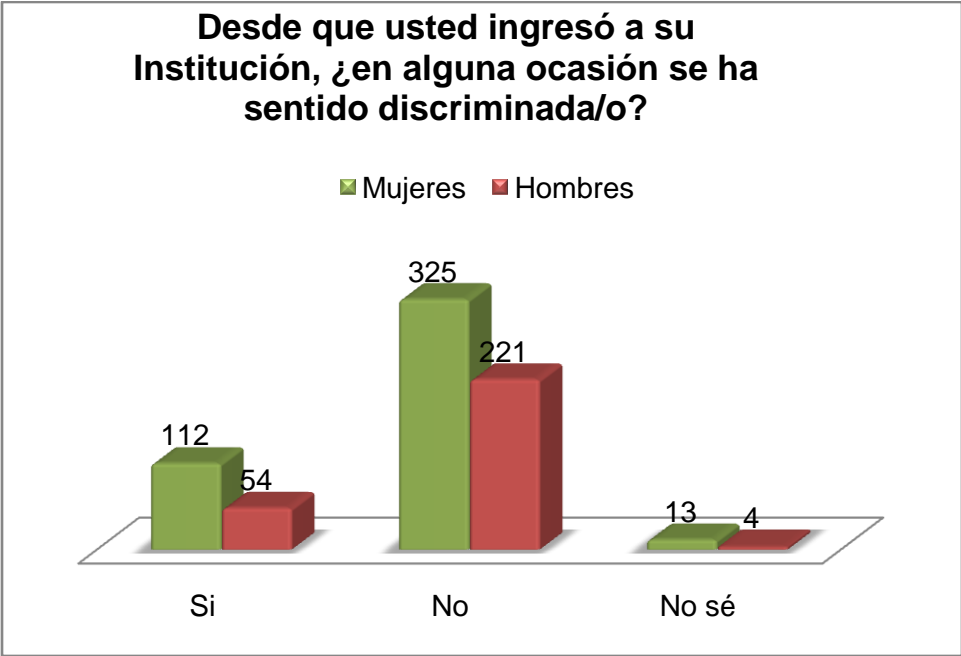
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 54% de las mujeres y el 46% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **47%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **40%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **13%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46.64	53.53	46.47
No	40.74	69.70	30.30
No sé	12.62	66.30	33.70



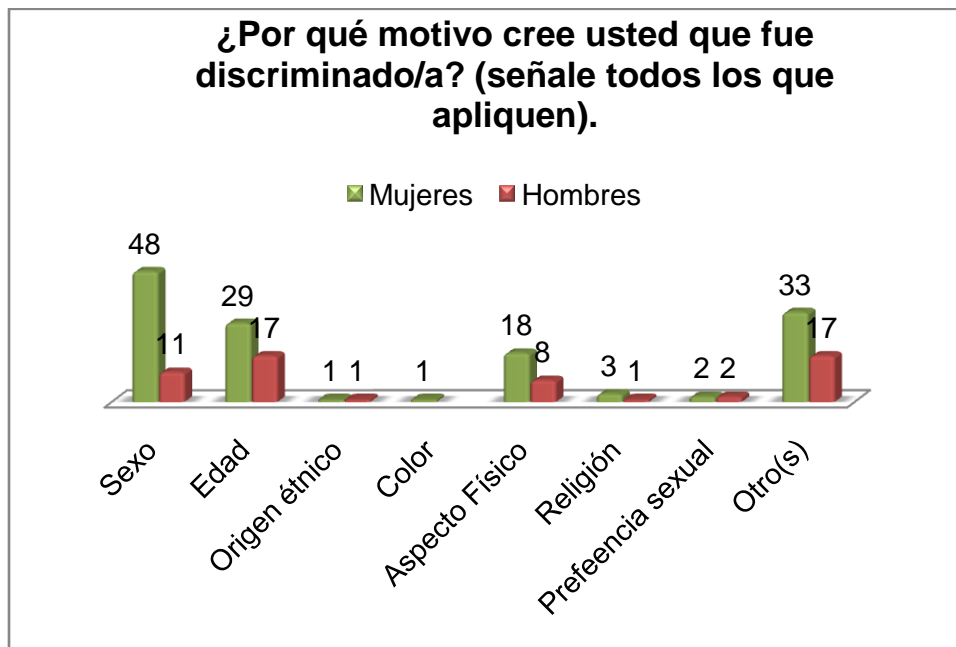
Por último, el **23%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 67% de las mujeres y el 33% de los hombres, por ende, el **75%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?			
Si	22.77	67.47	32.53
No	74.90	59.52	40.48
No sé	2.33	76.47	23.53



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de 8% de la muestra, por otra parte, el 6% de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico el 4%. Por origen étnico, por color, por su religión, por su preferencia sexual menos del 1%. Véase gráfica.

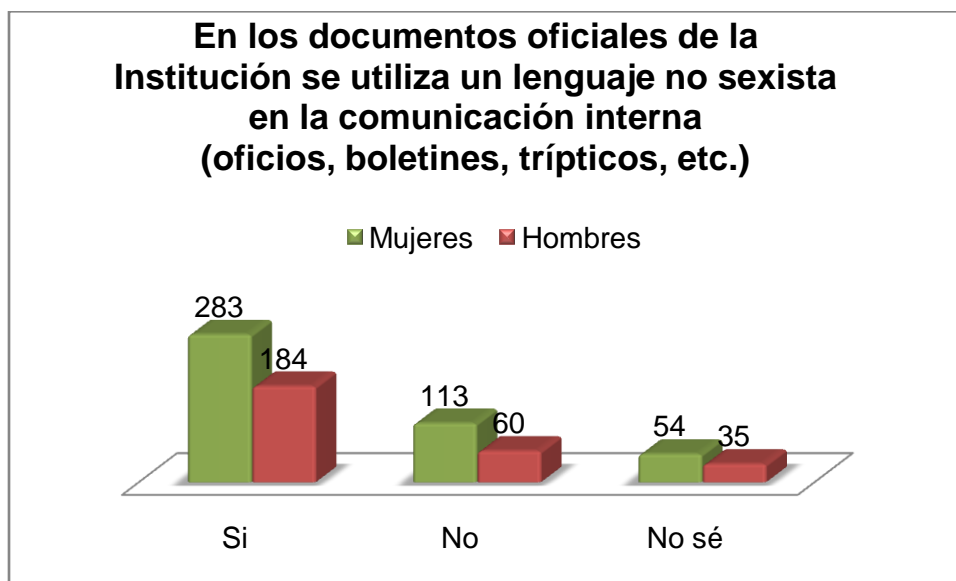
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	8.09	81.36	18.64
Edad	6.31	63.04	36.96
Origen étnico	0.27	50.00	50.00
Color	0.14	100.00	0.00
Aspecto Físico	3.57	69.23	30.77
Religión	0.55	75.00	25.00
Preferencia sexual	0.55	50.00	50.00
Otro(s)	6.86	66.00	34.00



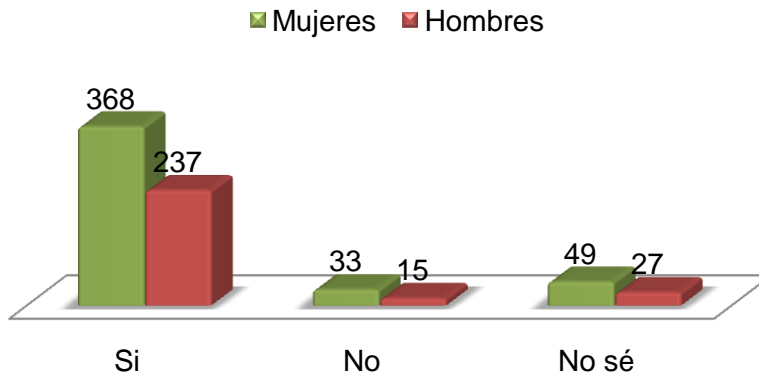
3.4. Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 60% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 40% de los hombres, es decir, el **64%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **23%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **12%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64.06	60.60	39.40
No	23.73	65.32	34.68
No sé	12.21	60.67	39.33



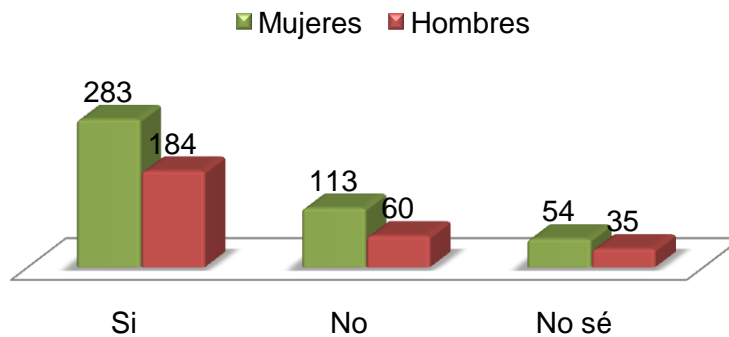
En la Institución se asegura que las imágenes utilizadas para promocionar la organización incluyan a hombres y mujeres.



El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 39% de los hombres y el 62% de las mujeres, resultando el **64%** del personal entrevistado, en contraste, el **24%** mencionaron lo contrario y el **12%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

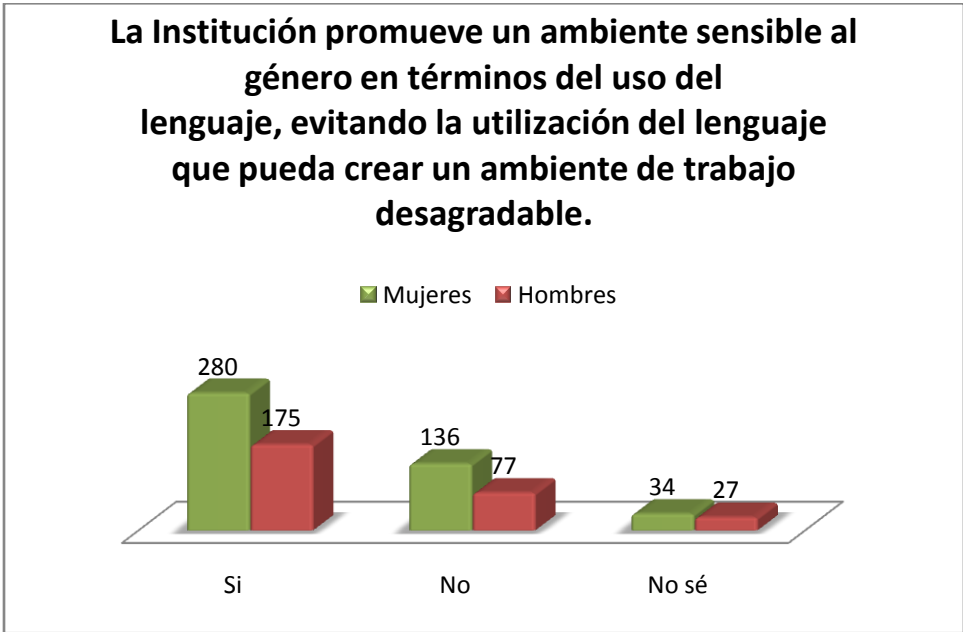
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64.06	60.60	39.40
No	23.73	65.32	34.68
No sé	12.21	60.67	39.33

En los documentos oficiales de la Institución se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna (oficios, boletines, trípticos, etc.)



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 39% de los hombres con relación al 60% de las mujeres, siendo agrupado en el **64%** del personal entrevistado, el **24%** argumentó en sentido negativo y otro **12%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64.06	60.60	39.40
No	23.73	65.32	34.68
No sé	12.21	60.67	39.33

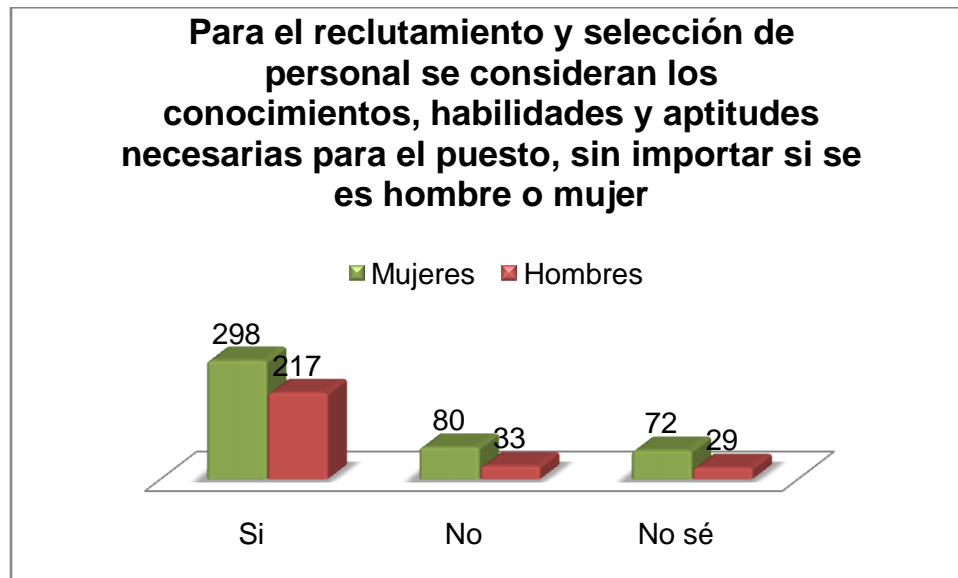


3.5. Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

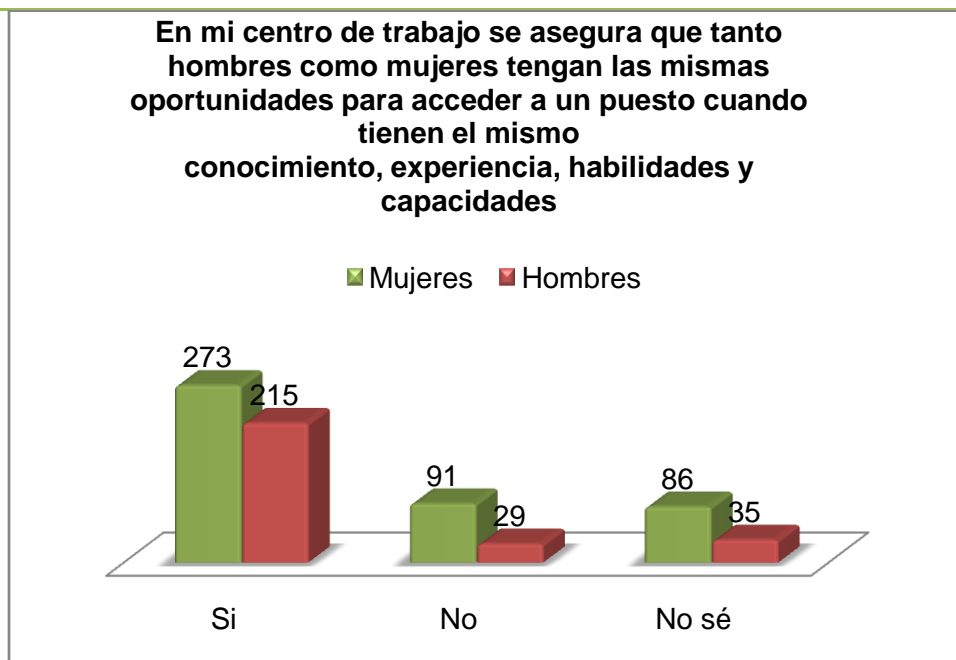
Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 42% de los hombres y el 58% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **71%**, el restante **15%** refuta este criterio asertivo y el otro **14%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70.64	57.86	42.14
No	15.50	70.80	29.20
No sé	13.85	71.29	28.71



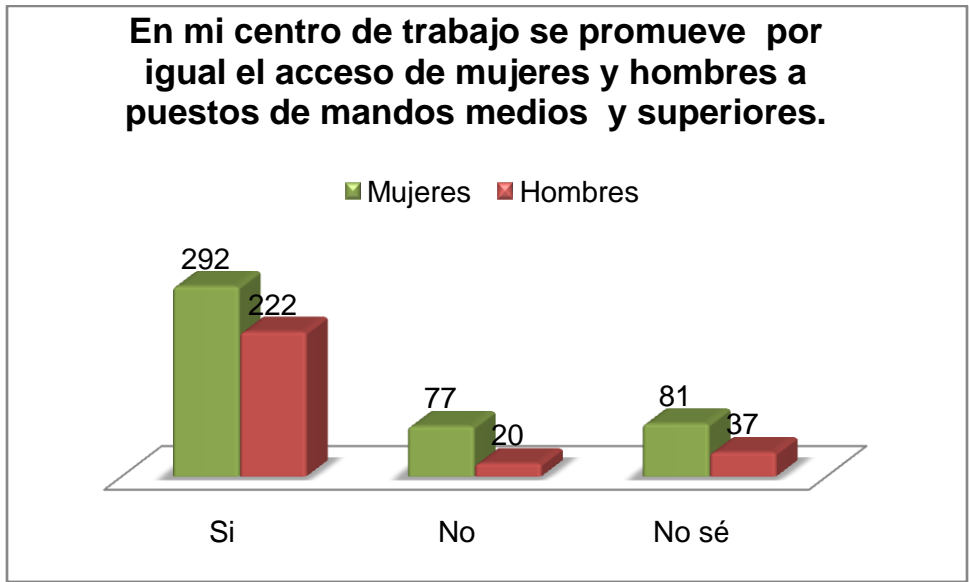
En este sentido, el **67%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 56% de las mujeres y el 44% de los hombres, mientras que el **16%** de las personas opinaron lo contrario y el **17%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONA L	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66.94	55.94	44.06
No	16.46	75.83	24.17
No sé	16.60	71.07	28.93



EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.

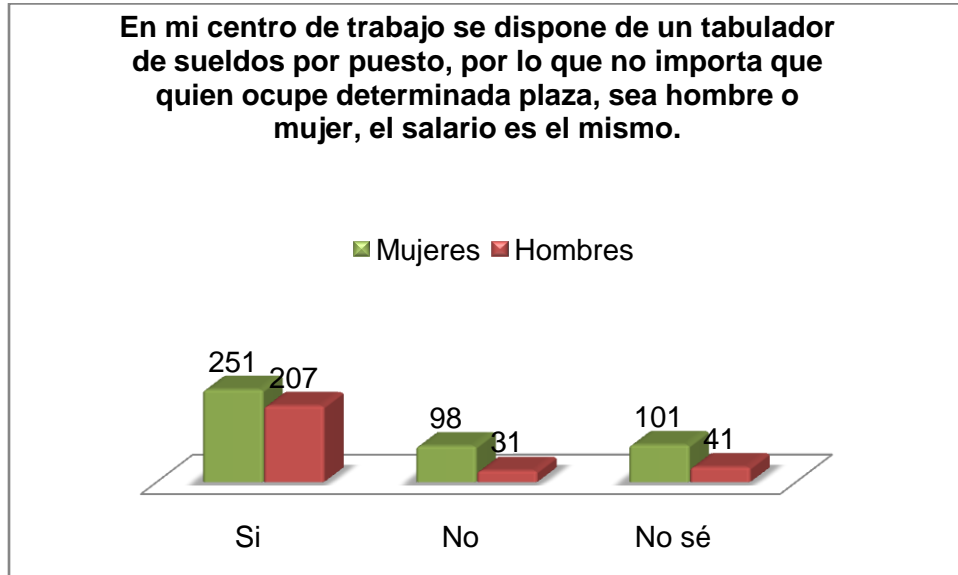
	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70.51	56.81	43.19
No	13.31	79.38	20.62
No sé	16.19	68.64	31.36



3.6. Salarios y Prestaciones.

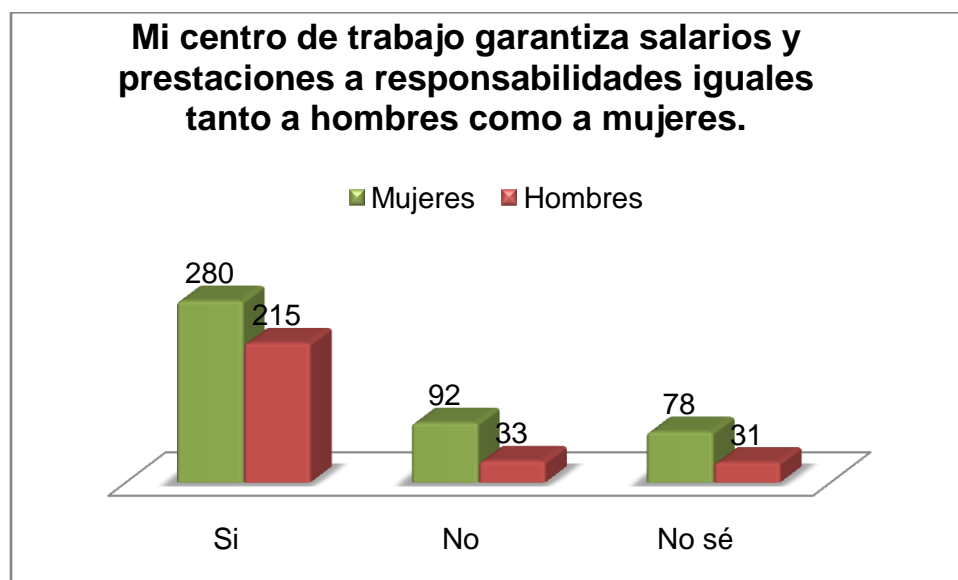
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 55% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 45% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **63%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **18%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62.83	54.80	45.20
No	17.70	75.97	24.03
No sé	19.48	71.13	28.87



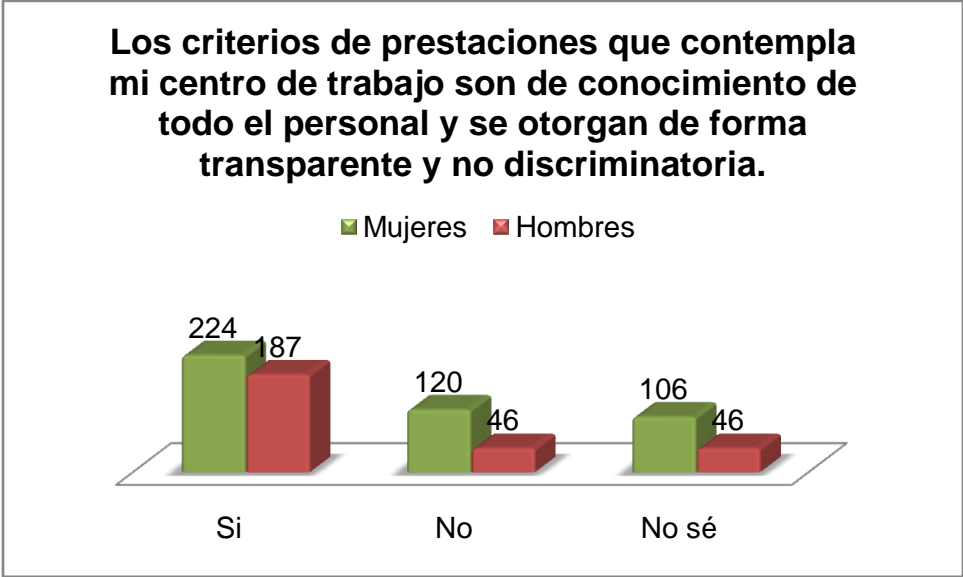
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **68%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 57% de las mujeres y el 43% de los hombres, el resto, **17%** menciona que no existe y un **15%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67.90	56.57	43.43
No	17.15	73.60	26.40
No sé	14.95	71.56	28.44



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 55% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 45% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **63%** de las personas encuestadas, con diferencia al **18%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **19%** no lo sabe. Véase gráfica.

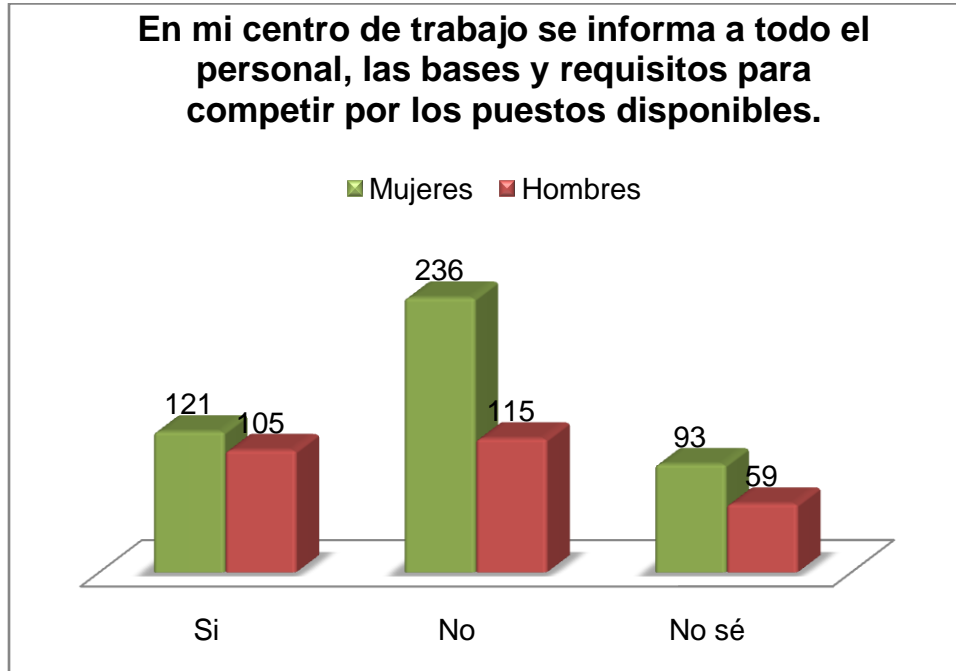
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62.83	54.80	45.20
No	17.70	75.97	24.03
No sé	19.48	71.13	28.87



3.7. Promoción Vertical y Horizontal

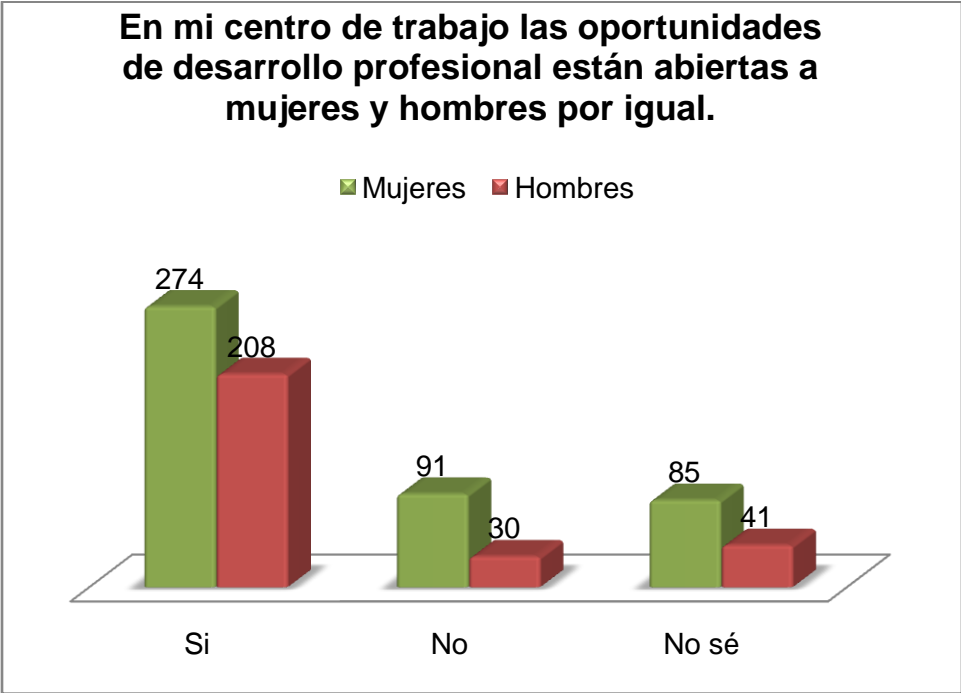
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **48%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **31%** manifiesta positivamente y el **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31.00	53.54	46.46
No	48.15	67.24	32.76
No sé	20.85	61.18	38.82



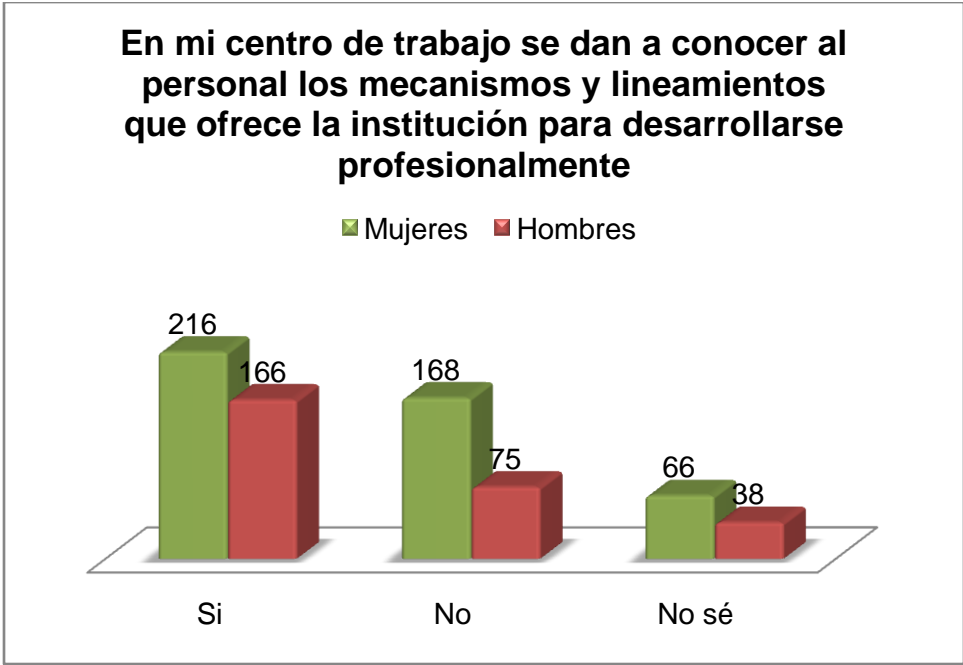
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **66%** del total de la muestra considera que si, representados por el 57% de las mujeres y el 43% de los hombres, en tanto el **17%** considera que no y otro **17%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66.12	56.85	43.15
No	16.60	75.21	24.79
No sé	17.28	67.46	32.54

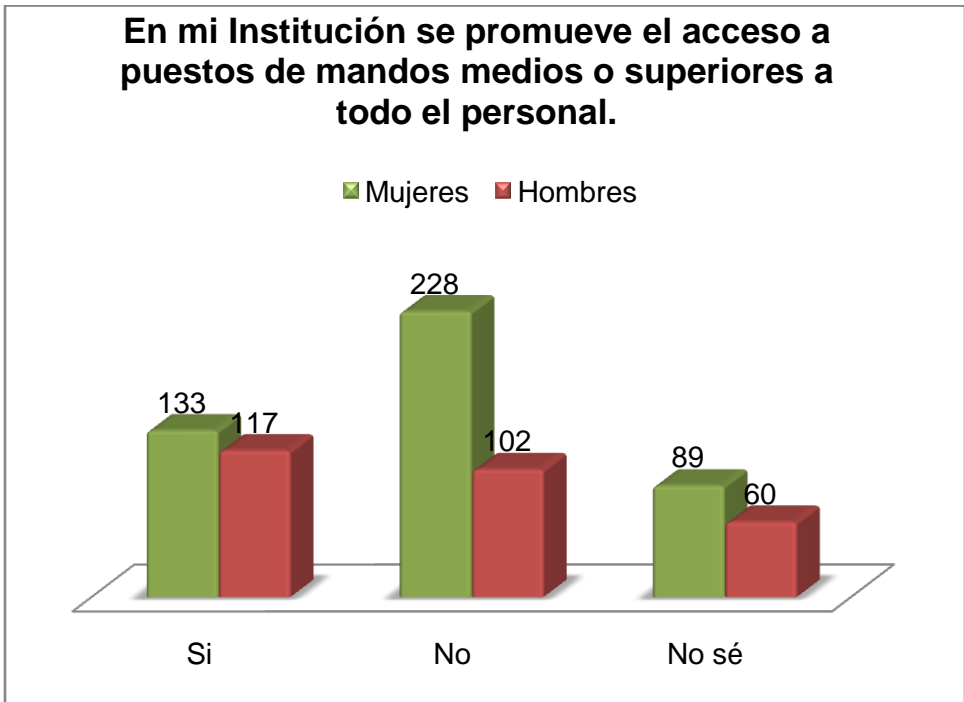


Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **52%** dice que si del cual el 57% son mujeres y el 43% hombres; un **33%** no está de acuerdo y un **14%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52.40	56.54	43.46
No	33.33	69.14	30.86
No sé	14.27	63.46	36.54

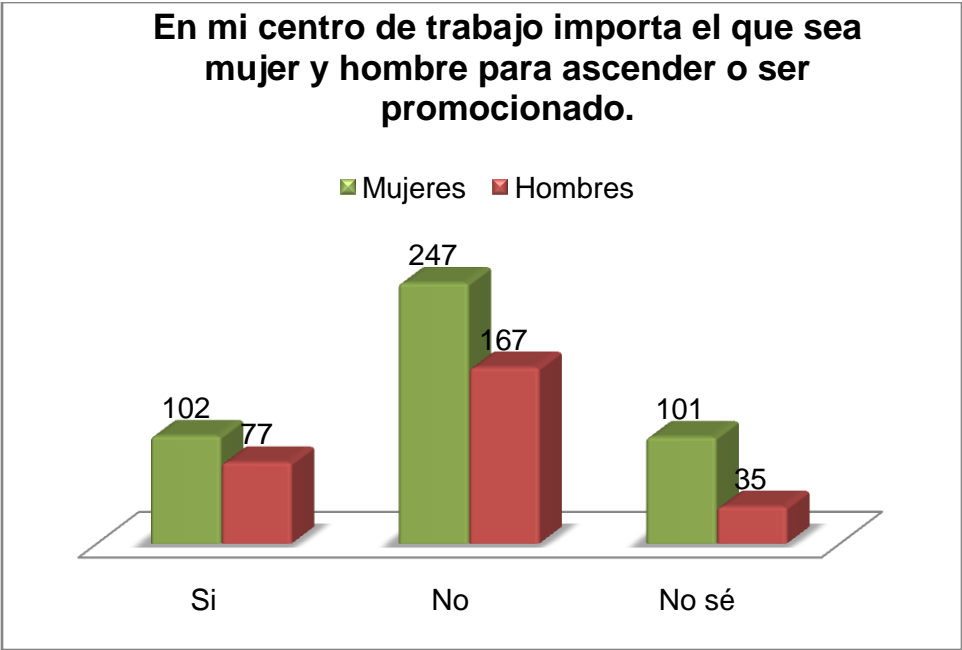


EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	34.29	53.20	46.80
No	45.27	69.09	30.91
No sé	20.44	59.73	40.27



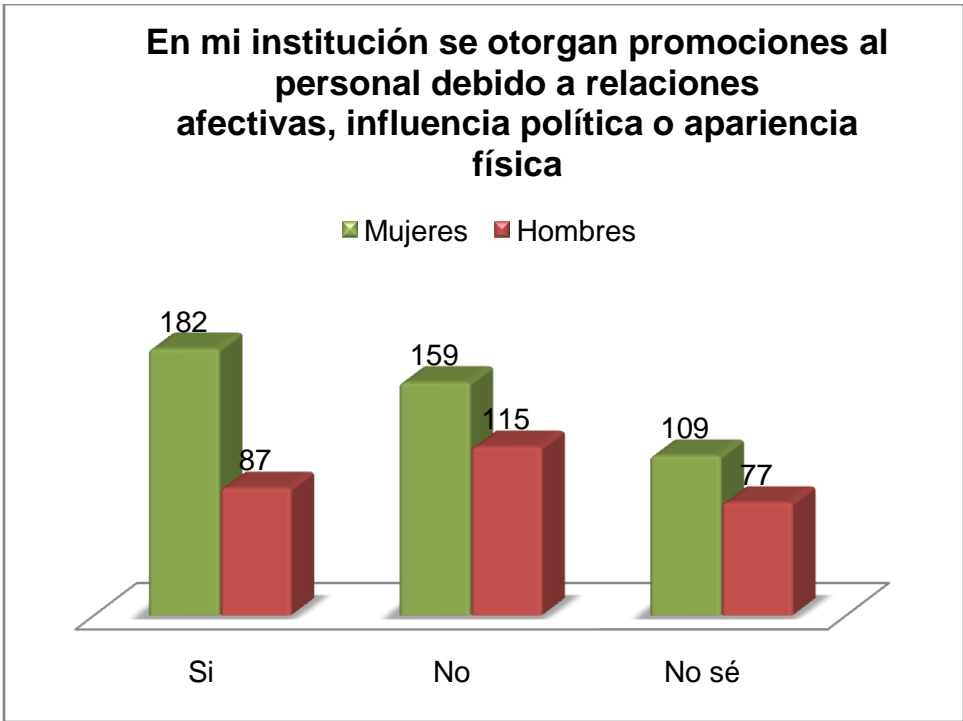
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 50% como para hombres 50%, es decir prácticamente el **26%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **54%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24.55	56.98	43.02
No	56.79	59.66	40.34
No sé	18.66	74.26	25.74



Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 50% como para hombres 50%, es decir prácticamente el **26%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **54%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

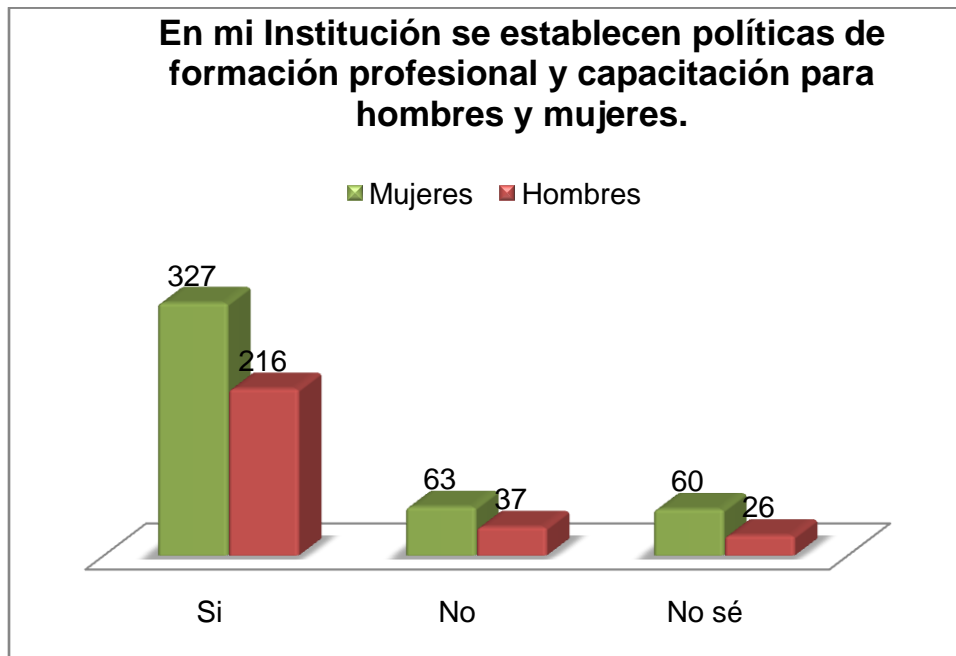
EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36.90	67.66	32.34
No	37.59	58.03	41.97
No sé	25.51	58.60	41.40



3.8. Capacitación y Formación Profesional

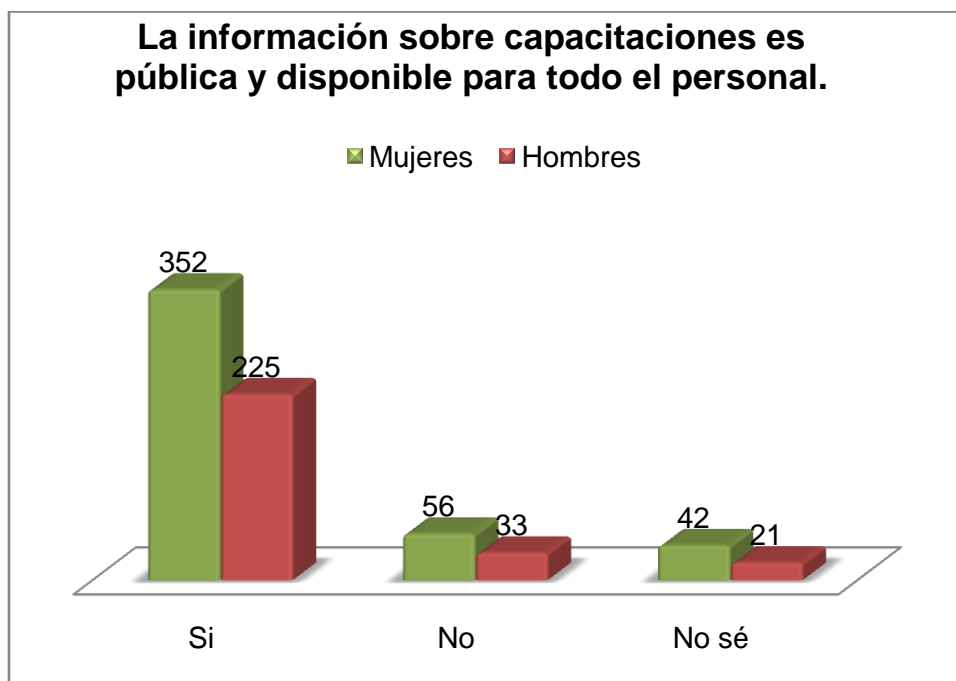
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **74%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 60% lo representan las mujeres y el 40% los hombres; un **14%** no está de acuerdo y el **12%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74.49	60.22	39.78
No	13.72	63.00	37.00
No sé	11.80	69.77	30.23



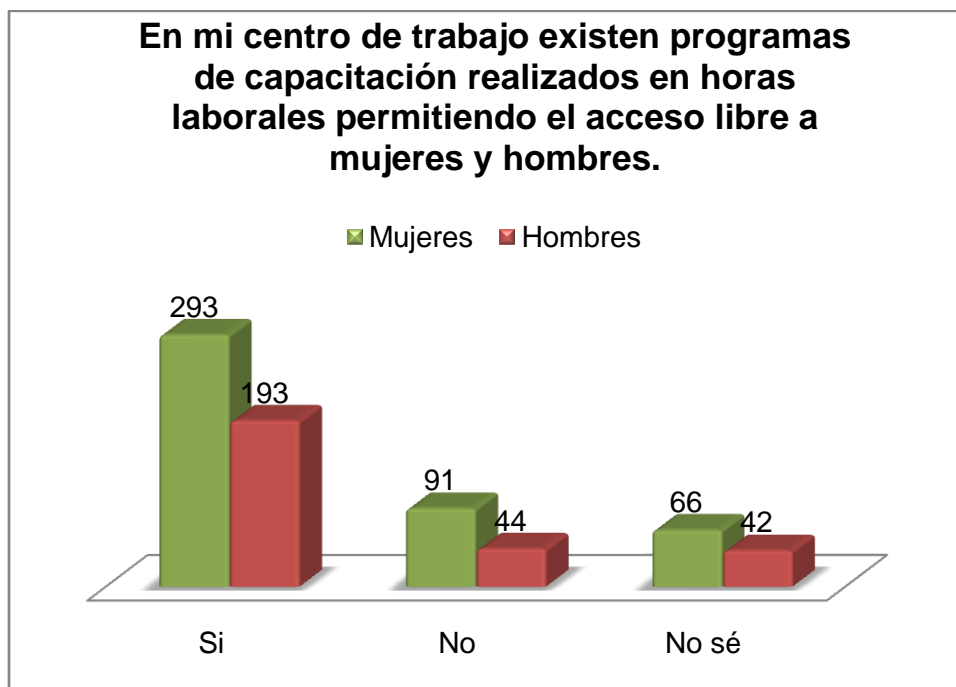
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **79%** señalaron que sí, representando las mujeres el 61% y el 39% de los hombres, el **12%** respondió que no y el **9%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	79.15	61.01	38.99
No	12.21	62.92	37.08
No sé	8.64	66.67	33.33



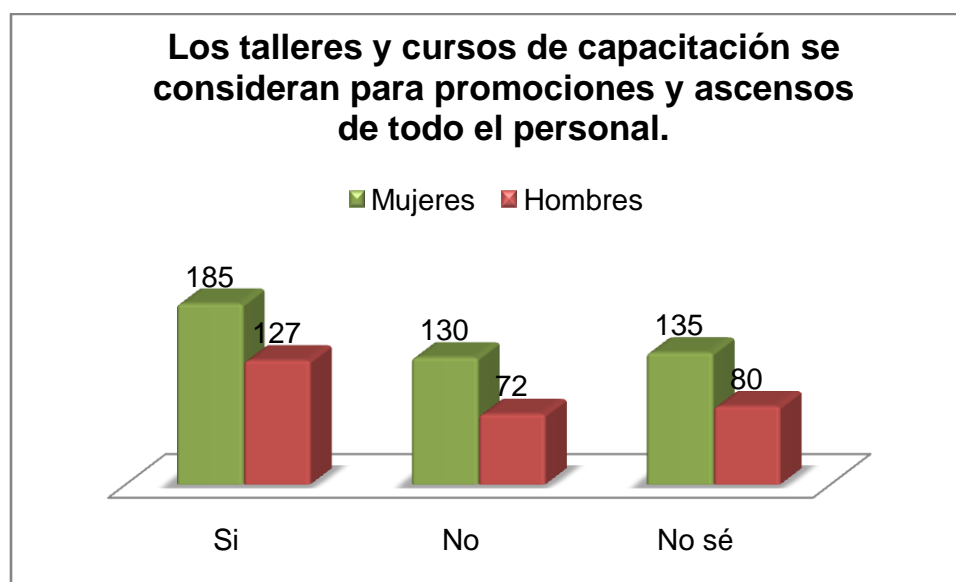
El **67%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 60% que se establece esta política y los hombres señalan en un 40%, el **19%** del personal señala que no se aplica esta política y el **15%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66.67	60.29	39.71
No	18.52	67.41	32.59
No sé	14.81	61.11	38.89



Los resultados indican que el **43%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 59% está compuesto por mujeres y el 41% por hombres, también nos indica que el **28%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **29%** no sabe. Véase gráfica.

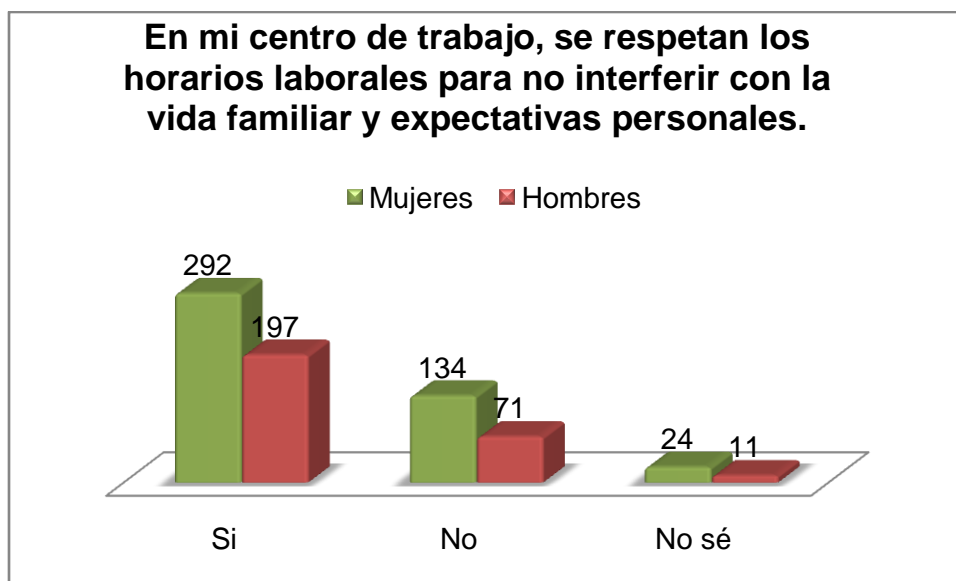
LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	43	59	41
No	28	64	36
No sé	29	63	67



3.9. Conciliación entre la vida familiar y laboral.

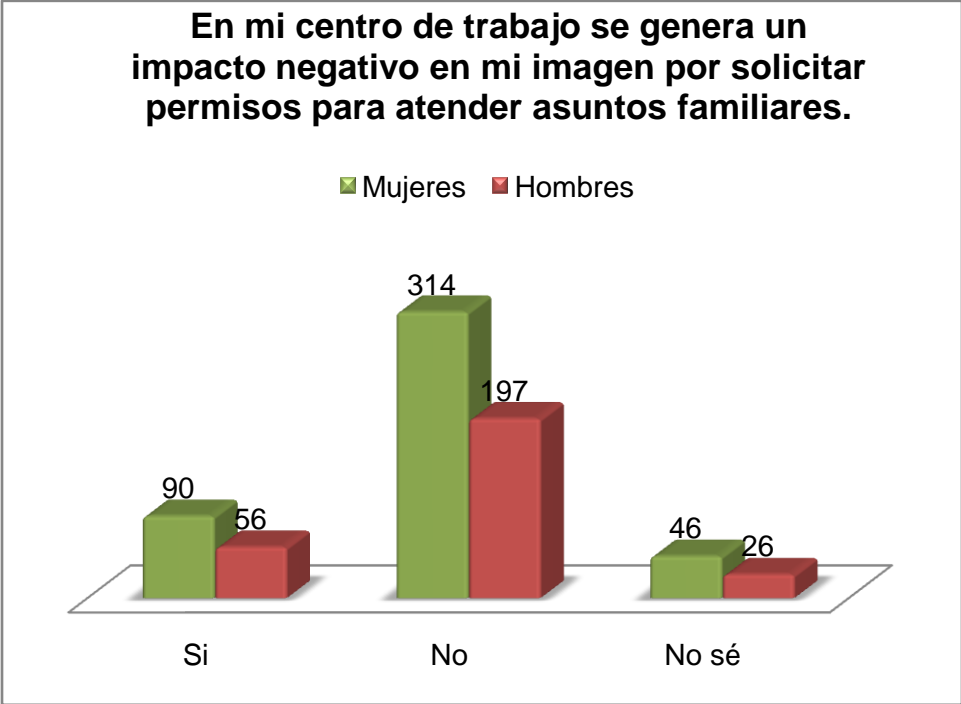
Los resultados muestran que el **67%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 60% y la de hombres de un 40%. El **5%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **28%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67.08	59.71	40.29
No	28.12	65.37	34.63
No sé	4.80	68.57	31.43



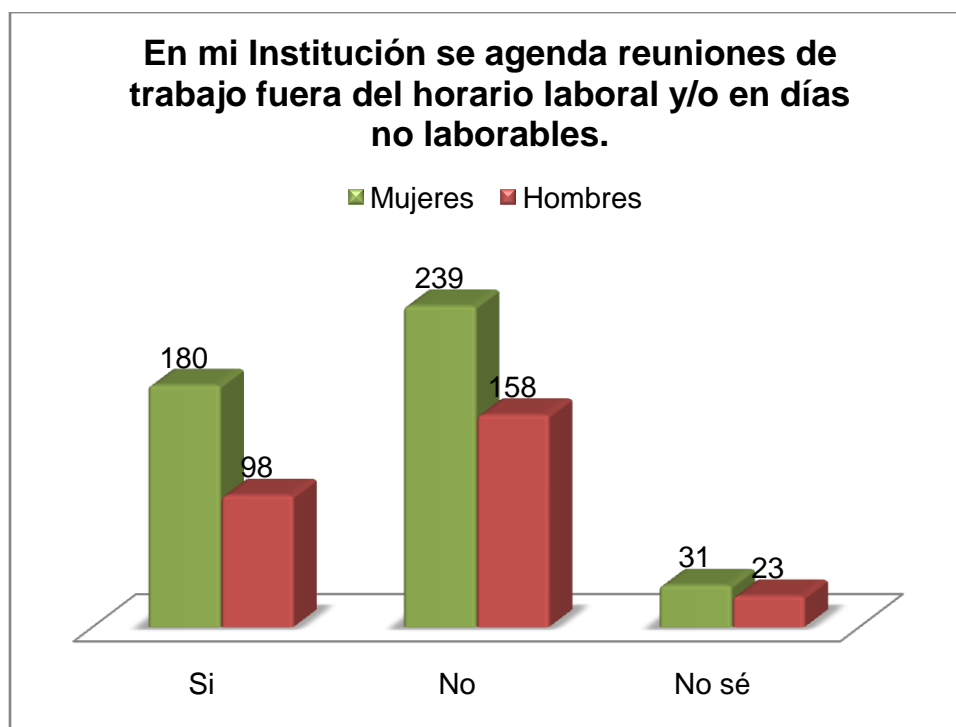
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 62% de las mujeres y el 38% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **20%** de la muestra, es decir, el **70%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **10%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20.03	61.64	38.36
No	70.10	61.45	38.55
No sé	9.88	63.89	36.11



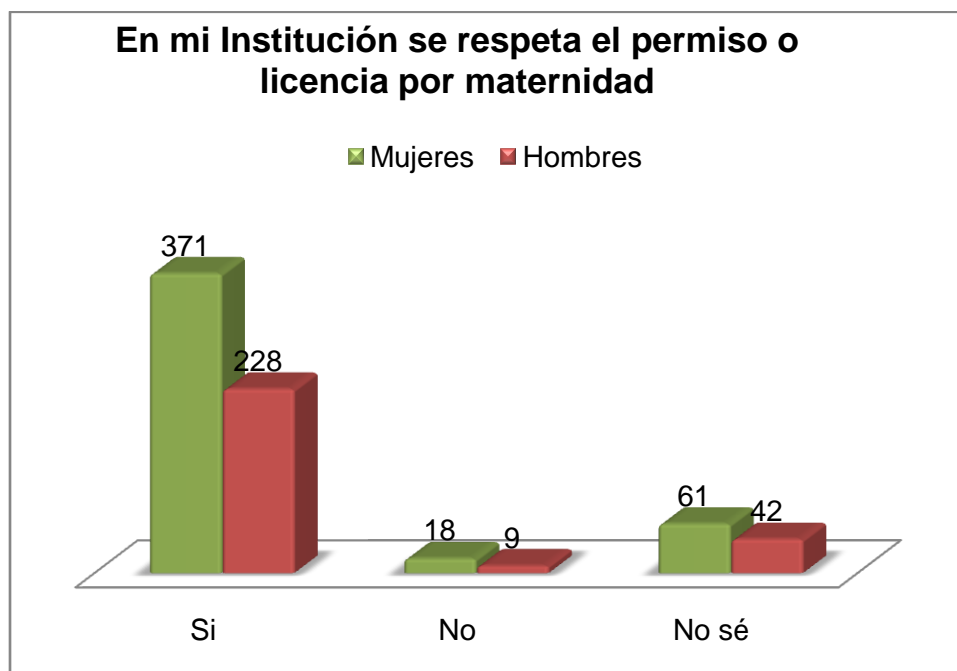
Otro t3pico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayor3a representada por un **54%** contest3 que no se agendan dichas euniones, y el **38%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 65% de las mujeres con respaldo del 35% de los hombres. El resto **7%** contest3 que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral. V3ase gr3fica.

EN MI INSTITUCI3N SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN D3AS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38.13	64.75	35.25
No	54.46	60.20	39.80
No s3	7.41	57.41	42.59



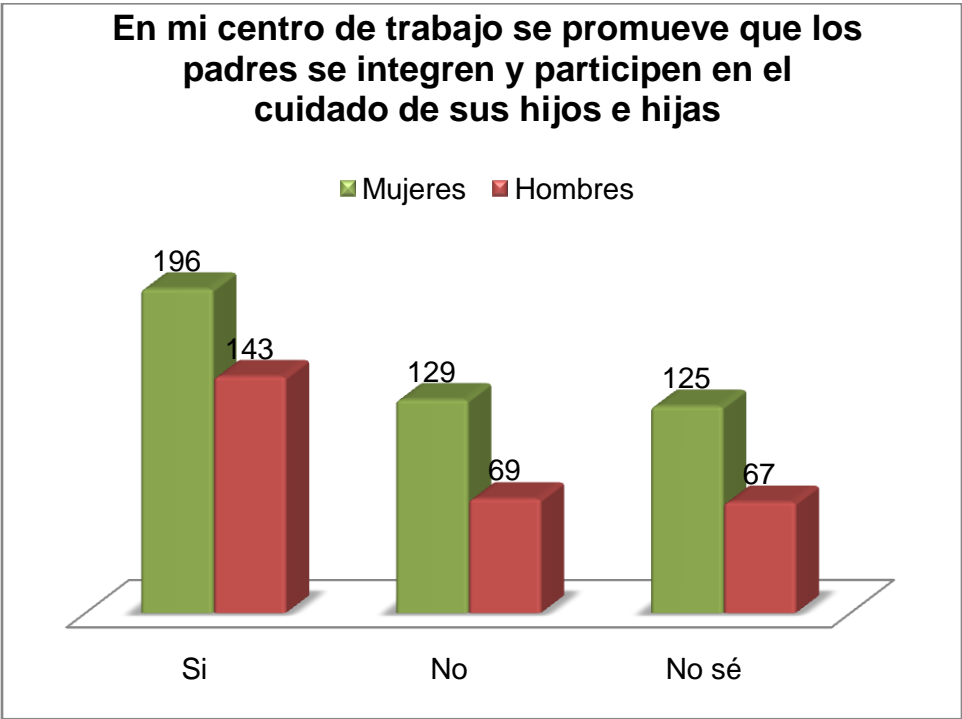
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **82%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 62% son mujeres, en tanto el 38% de hombres. El **14%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **4%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82.17	61.94	38.06
No	3.70	66.67	33.33
No sé	14.13	59.22	40.78



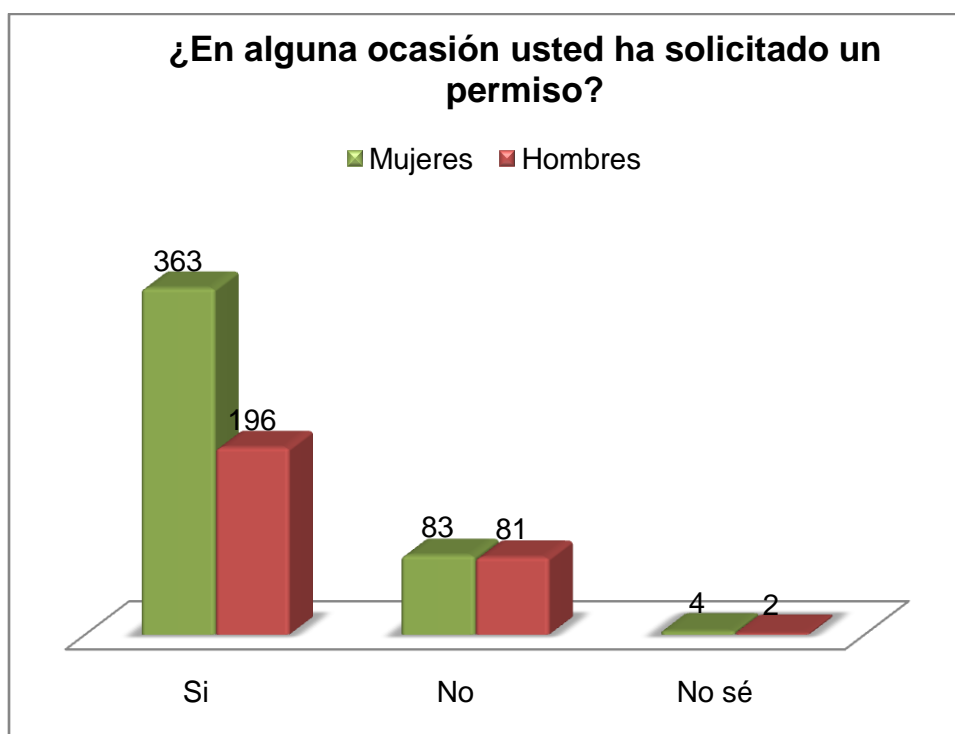
El 58% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 42% esto es un **47%** de la muestra. El **27%** respondió que no y el **26%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46.50	57.82	42.18
No	27.16	65.15	34.85
No sé	26.34	65.10	34.90

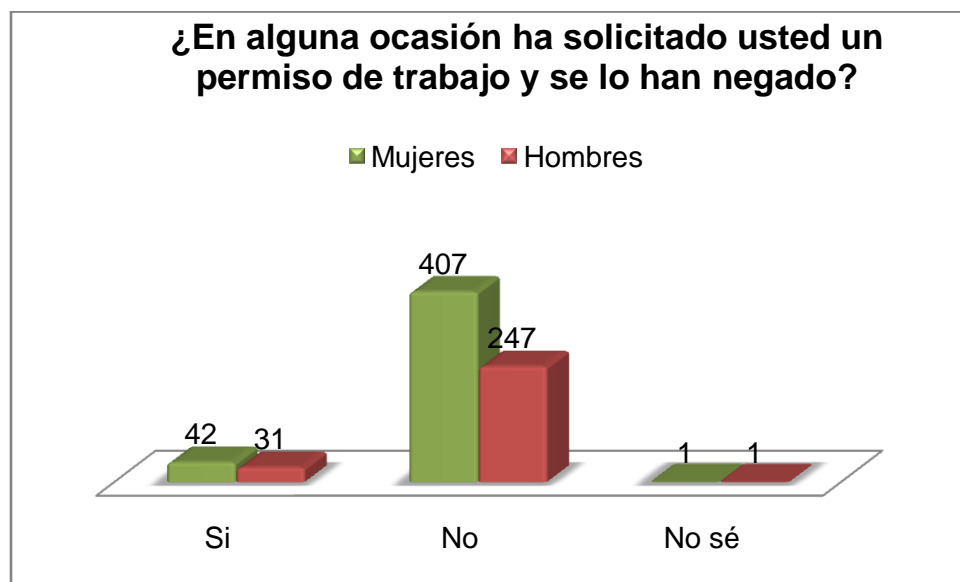


Los resultados indican que el **77%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (65% mujeres y 35% hombres). El **22%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, menos del **1%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76.68	64.94	35.06
No	22.50	50.61	49.39
No sé	0.82	66.67	33.33



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	10.01	57.53	42.47
No	89.71	62.23	37.77
No sé	0.27	50.00	50.00



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **10%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **71%** las mujeres y el **29%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **3%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

En tercer lugar, el **52%** de las mujeres y el **48%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **3%** de la muestra total, infiriendo que el **77%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **65%** de las mujeres y el **35%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **11%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89%**, afirmó no haber sido persona receptora.

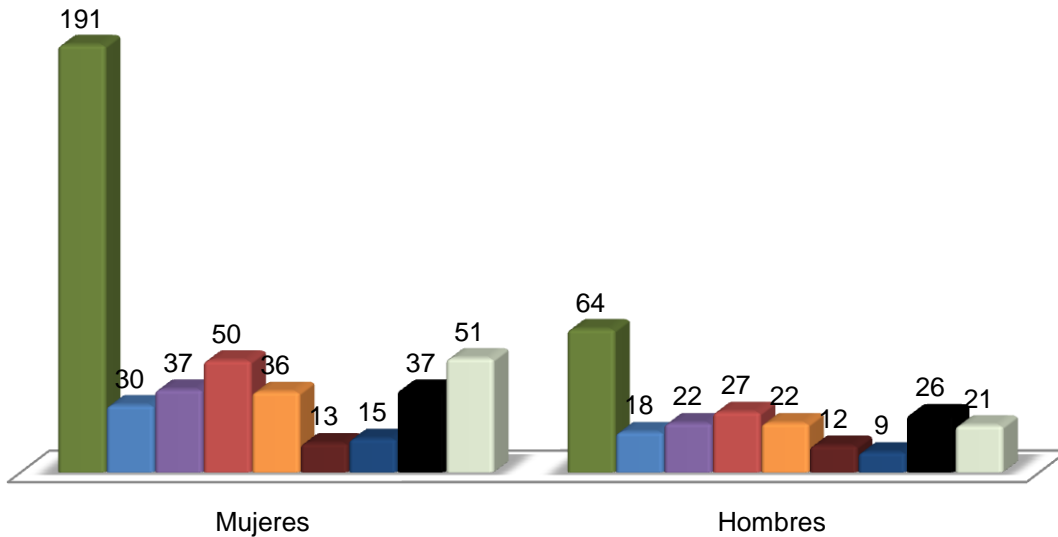
En quinto lugar, el **63%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **37%**, esto es, el **8%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **82%** restante que no los han recibido.

Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **35%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **75%** y los hombres un porcentaje de **25%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **35%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **65%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	34.98	74.90	25.10
Le han faltado el respeto	6.58	62.50	37.50
Le han hecho insinuaciones	8.09	62.71	37.29
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	10.56	64.94	35.06
Le han hecho comentarios de contenido sexual	7.96	62.07	37.93
Le han hecho proposiciones sexuales	3.43	52.00	48.00
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	3.29	62.50	37.50
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	8.64	58.73	41.27
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	9.88	70.83	29.17

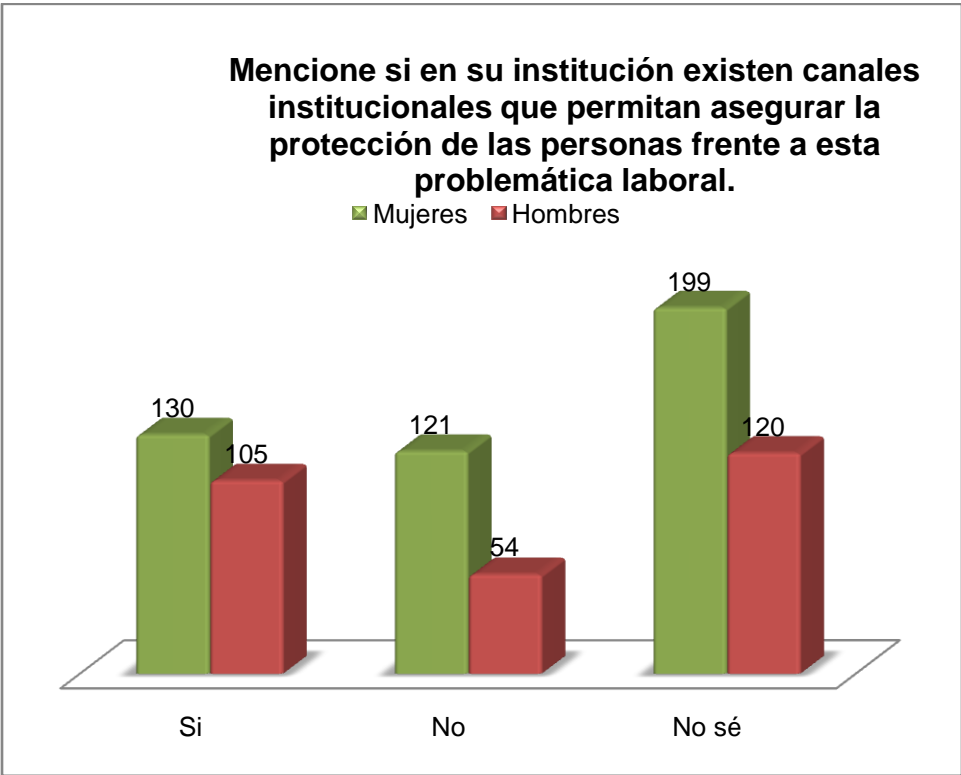
Durante el último año ¿Le ha sucedido a usted alguna de esas cosas?

- Le han dicho piropos
- Le han faltado el respeto
- Le han hecho insinuaciones
- Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo
- Le han hecho comentarios de contenido sexual
- Le han hecho proposiciones sexuales
- Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)
- Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)
- Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).



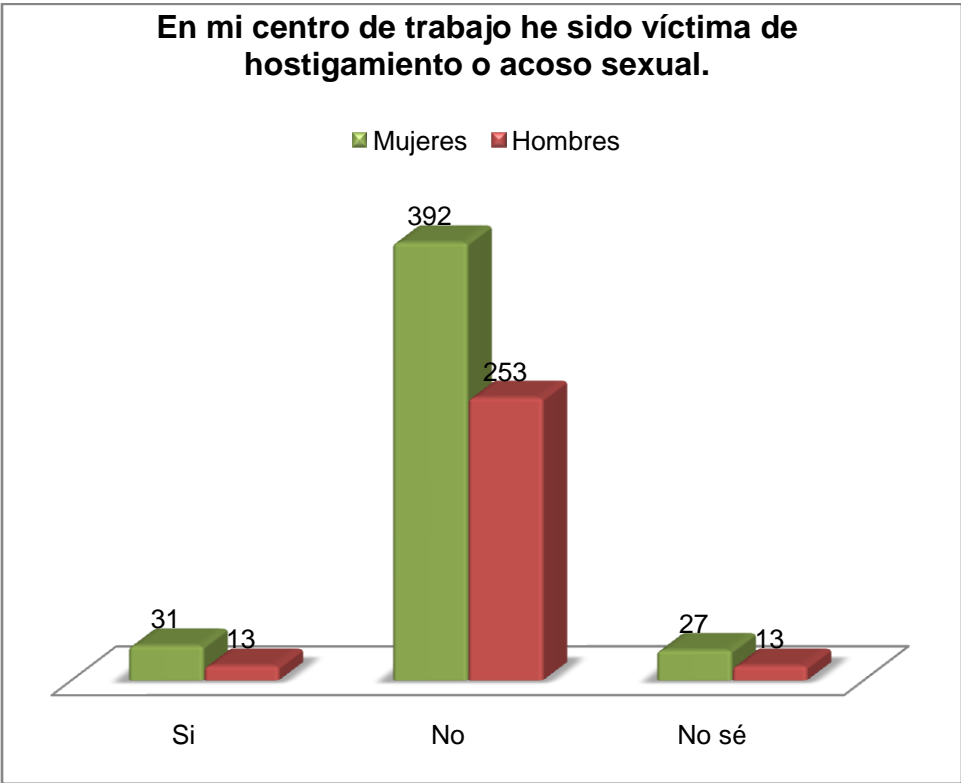
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **24%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **30%** que no un importante **46%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24.01	57.71	42.29
No	30.32	65.16	34.84
No sé	45.68	61.56	38.44



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **6%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **88%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **5%** manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	6.04	70.45	29.55
No	88.48	60.78	39.22
No sé	5.49	67.50	32.50



CAPITULO IV: RECOMENDACIONES PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

4.1. Conclusiones y Recomendaciones Generales.

Desarrollar políticas de igualdad en la la Administración Pública Estatal significa permear todas las estructuras de las instituciones públicas. No cabe duda que el discurso y la perspectiva han sido incorporados a las políticas de las instituciones, es un hecho que los temas de la igualdad entre los sexos están en la agenda nacional e internacional de los países, pero ¿hasta qué punto las instituciones han cambiado sus propias prácticas?

La incorporación real de la igualdad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional, al integrar la perspectiva de género se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda laboral, política, económica, cultural y social como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de las instituciones, así como las relaciones entre ellas, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Por ello es pertinente recordar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes de acción y programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales. Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la igualdad.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar los diferentes ordenamientos jurídicos, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno estatal y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de igualdad entre mujeres y hombres en todas las prácticas y actividades del Estado de Chihuahua.

De tal manera, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas personas en su cotidianidad, para modificarlas.

La existencia de discriminación en el ámbito del trabajo, el cual no es en absoluto un asunto menor, por el contrario, tiene una especial relevancia al ser éste uno de los ámbitos de la vida más importante. Desde la perspectiva de la persona, el trabajo es el instrumento esencial para la integración social de éste y el desarrollo de su personalidad, desde el momento en que es el modo ordinario o común por el que la persona consigue su independencia y autonomía económica. Considerando a la comunidad en su conjunto, el trabajo se demuestra como medio indispensable para el desarrollo social, económico y cultural de la misma, sensu contrario, las altas tasas de cesantía van siempre unidas a sociedades de poca prosperidad y desarrollo.

Para el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la discriminación es un problema que afecta directamente a los grupos en situación de vulnerabilidad, y que el “no tener dinero”, la edad y el sexo, son las condiciones que comúnmente impulsan las conductas discriminatorias. Estas conductas pueden ser reflejadas en cualquier institución, mermando el cumplimiento de sus obligaciones, obtención de ganancias o el compromiso social.

Por tanto, en la Guía contra la Discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión (ICI)”, el CONAPRED hace mención a 5 categorías para que las dependencias, empresas e instituciones puedan considerarse como ICI: Contratación, Condiciones de Trabajo, Desarrollo Profesional, Clima Laboral o Institucional y Atención a personas beneficiadas. Éstas tiene como objetivo eliminar la discriminación en las dependencias y tomar parte activa en la igualdad, incorporando, para ello, de forma transversalizar los temas de Igualdad: Inclusión, Accesibilidad y Diversidad.¹⁴

En términos generales el respeto del principio de igualdad para el trato de las personas, independientemente de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, abarca las siguientes áreas: acceso al empleo y a la ocupación, promoción y formación profesionales, condiciones de contratación y trabajo, y pertenencia a determinadas organizaciones.

La igualdad es un valor superior del ordenamiento jurídico, consustancial con la definición de Estado social y democrático de Derecho. Esta forma de Estado trata de afirmar no sólo la libertad y el pluralismo político, sino también la justicia a través de la igualdad, entendida ésta en un sentido no sólo formal, sino además como igualdad material, para la nivelación progresiva de las personas y las clases sociales. Por otra parte, no cabe negar el carácter de derecho fundamental, al derecho de igualdad, o al derecho de no sufrir ninguna discriminación, por la circunstancia de que el mismo no constituya un derecho subjetivo autónomo, toda vez que en contacto con una relación jurídica de base, el derecho a la igualdad es susceptible de amparo constitucional.

¹⁴ CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, *Guía de Acción contra la Discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión (ICI)*, CONAPRED, México, 2011.

Hay que agregar que el principio de igualdad genera una obligación de respeto que vincula al Poder Ejecutivo (especialmente a la Administración Pública) y al Poder Judicial, lo que se refleja y define como principio de igualdad “ante” la Ley o igualdad en la aplicación de la Ley. Pero también vincula la igualdad al Poder Legislativo, lo que se manifiesta como principio de igualdad “en” la Ley.

El mandato de igualdad está presente con pleno vigor tanto en la fase previa al contrato de trabajo de la admisión de la persona trabajadora como en la dinámica de cumplimiento del propio contrato. No son válidas, en cualquiera de esos dos momentos, las discriminaciones, especialmente, las motivadas en el sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Este mandato tiene como límite el poder de libre dirección de la instancia, entendido conforme a las reglas de la sana crítica y el sentido común: la institución es libre de hacer la selección que entienda más provechosa para el éxito de su organización; lo que se prohíbe es que el criterio selectivo sea machista, racista, o contrario a los principios de dignidad o igualdad de todo el personal.

Por otra parte, las acciones positivas forman parte de la llamada política de la diferencia, en dos sentidos.

En primer lugar, referida a la diferencia como exclusión, esto es, la existencia histórica de una condición social y cultural distinta (desigualdad de hecho) que resulta de una discriminación social y jurídica y cuyos efectos permanecen en el tiempo. En estas situaciones se recurre a la adopción de algunas desviaciones de la igualdad formal por medio de las acciones positivas a fin de erradicar la desigualdad sustancial históricamente existente entre dos grupos (ejemplo mujeres y hombres).

En segundo lugar, la diferencia se puede referir, ya no a una desigualdad, sino a una diversidad, en cuanto a identidad de género o de grupo, que debe mantenerse valorizándola frente a la homologación impuesta por el modelo dominante, En este caso el término diferencia tiene el significado de especificidad, y se adoptan acciones positivas destinadas a valorizar aquellas connotaciones específicas que diferencian e individualizan a las personas, que reivindiquen el valor de la diferencia – especificidad de ciertos colectivos.

Al respecto, en primer lugar, se distingue las medidas de protección de la trabajadora por razón de embarazo y maternidad de aquellas otras, que se dirigen a la protección de la familia a través de permitir la conciliación de la vida laboral con el desarrollo de las tareas de cuidado y atención a los hijos. Las primeras tienen de titular o beneficiario a la mujer y las segundas a los padres o progenitores. Las primeras persiguen, bien la protección de la salud de la madre, bien garantizar su igualdad en el mundo del trabajo, las segundas, fundamentalmente, la tutela de la familia, e indirectamente un nuevo reparto de roles sociales.

En segundo lugar, en relación con las medidas de protección en razón de embarazo y maternidad se distinguen dos tipos, las dirigidas a proteger la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en situación de lactancia, y aquellas dirigidas a alcanzar la igualdad de los hombres y las mujeres en el trabajo. Estas últimas estarían justificadas desde un punto de vista dogmático, atendiendo a la necesidad de dar relevancia a diferencias sexuales inmutables (embarazo y maternidad) para que las mismas no se alcen como obstáculos insalvables a la igualdad.

La igualdad también prohíbe el acoso laboral así como el acoso sexual laboral. El primero se define la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El segundo se define como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género, es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

Para la realización de este compromiso, la voluntad de las distintas personas involucradas debe traducirse en varios requisitos:

- Demostrar la disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- Una vez que se cuenta con éste Diagnóstico, se puede iniciar un proceso de planeación a partir de:
- Reconocer las desigualdades laborales, estereotipos de género, actitudes sexistas, hostigamiento y acoso sexual como elementos por cambiar.
- Buscar la eliminación de todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos o cargos que impliquen toma de decisiones, y a incorporarse a puestos en igualdad de condiciones que sus compañeros hombres.
- El estudio realizado permitirá identificar las áreas de oportunidad en el interior de la institución que se pueden reconocer como aliadas.

Se considera que es el momento de tomar decisiones en torno al camino a seguir de acuerdo con los hallazgos alcanzados, aunque no existe un camino único para trabajar en la incorporación de la perspectiva de género. Para este fin, se han generado algunos mecanismos institucionales tales como: Unidades, Redes o Enlaces de género; Plan Estatal de Desarrollo con perspectiva de género; Marco de Acción, Acciones Afirmativas o Positivas y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

En este sentido es importante elaborar¹⁵ y ejecutar¹⁶ un Programa de Cultura Institucional, de conformidad al Plan Estatal de Desarrollo, y los planes sectoriales de la Secretaría del Trabajo, la Secretaría de Desarrollos Social y del Instituto Chihuahuense de la Mujer, con el fin de elegir las herramientas idóneas a utilizar para dar orden y operatividad a la tarea. En el Programa se deberá señalar de manera más focalizada las metas y objetivos a mediano plazo, incluye responsables, y presupuesto, puede determinar acciones a realizar, y se concretizan en proyectos.

Con resultados más inmediatos y tangibles, permite la incorporación de aliadas y aliados en la generación de nuevas acciones (como acciones afirmativas necesarias en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres) con la participación del personal que labora en las dependencias.

Algunos elementos que deben incluir el Programa son los siguientes:

Elementos	Descripción.
<i>Objetivos y metas.</i>	Que respondan a la interrogante: “¿Qué se pretende lograr?”, y señalar con ello la necesidad o problema al que se estará dando atención y lo que se espera superar. En su redacción incluir la definición de “¿A quién se dirige?”, la cual establece la persona actora o grupos actoras del beneficio o impacto.
<i>Metodología.</i>	Responde a la pregunta: “¿Cómo hacerlo?”. Este rubro indicará el procedimiento a seguir, las acciones y estrategias
<i>Responsables.</i>	Este elemento asignará las cargas de trabajo en la realización del plan o proyecto, responde al cuestionamiento “¿Quiénes?”. Señala a las personas responsables de llevar a cabo las acciones a desempeñar.
<i>Recursos</i>	Este apartado dará respuesta a la interrogante “¿Con qué?”. Se refiere a la asignación de recursos materiales y financieros con que se cuente.
<i>Acciones/actividades.</i>	Describir las acciones o actividades concretas a realizar para modificar o mejorar las condiciones existentes y eliminar los problemas detectados (se retoma con amplitud en el siguiente apartado).

¹⁵ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 1.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

¹⁶ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

<i>Evaluación.</i>	Es necesario incluir un apartado que determine el tipo de seguimiento y monitoreo que se va aplicar (por su importancia se retoma en un apartado especial).
<i>Cronograma.</i>	Este elemento permite distribuir las cargas de trabajo y las tareas en el tiempo, responde a la pregunta “¿Cuándo?”. Determina los espacios de temporalidad, tomando en cuenta la vida institucional y la coyuntura.

Ahora bien, como resultado del análisis de las respuestas al Cuestionario de Cultura Institucional, se da como resultado una serie de conclusiones que advierten la situación de la cultura institucional en Chihuahua, destacando entre otras las siguientes:

1. Participaron las Secretarías y Áreas de la APE de Chihuahua, logrando un resultado integral y participativo.
2. La contestación del Cuestionario fue aproximadamente la misma proporción en mujeres y hombres, por lo que se observa que existió igualdad de oportunidades en la expresión de las personas que laboran en Chihuahua. Se advierte la participación adecuada de las personas, que motivan un grado de sensibilización y participación en la toma de decisiones de la dependencia en la que laboran, así como la voluntad política de las personas jefas de las dependencias para permitir que se contestara el cuestionario.
3. Se observa que, la mayoría de las personas asegura conocer la normatividad en materia de género, particularmente la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, sin embargo, en algunos casos, en la práctica confunden algunos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.
4. Al comparar los resultados en conjunto, las mujeres se sienten discriminadas y en desigualdad de oportunidades en el acceso a prestaciones, promociones y condiciones laborales, respecto de los hombres, por lo que denota un comportamiento de protección o respeto a la Dependencia, mermando, en algunos casos, las respuestas objetivas.
5. El clima laboral es adecuado para la mayoría de las personas, sin embargo, existen algunas cuestiones que limitan que el clima sea el adecuado.
6. La edad y el aspecto físico son las conductas discriminatorias que las personas que laboran en Chihuahua identifican como comunes entre las relaciones personales.
7. Existe en menor proporción la utilización de un lenguaje incluyente en los documentos internos.

8. Las mujeres perciben que existe desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sin embargo los hombres perciben que existe igualdad de oportunidades.
9. Las mujeres y hombres que laboran en Chihuahua no identifican plenamente conductas discriminatorias, como el hostigamiento y el acoso sexual. El resultado advierte que no se sienten que exista violencia laboral, sin embargo, al comparar con conductas específicas, la mayoría de las personas mencionó que los piropos y los comentarios sexuales, son las conductas más comunes.

4.2. Recomendaciones Específicas.

Una vez que se han determinado los objetivos con alcanzar en el Programa a seguir y el tipo de estrategia adoptada, se está en posibilidades de diseñar las acciones concretas que se han de llevar a cabo.

Estas acciones pueden ordenarse de acuerdo a grandes líneas de estrategias que resultan de este diagnóstico como una necesidad.

En este contexto, se debe proveer de condiciones que garanticen la división igualitaria del trabajo productivo y reproductivo, como los permisos de paternidad, acceso a servicios de guardería y estancias infantiles para hijas(os) del personal, campañas de sensibilización sobre paternidad responsable y eliminación de estereotipos de género.

Además de promover acciones que permitan conciliar las esferas pública y privada; fomentar una cultura laboral más igualitaria y humana, congruente con las necesidades y responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores, lo que se traducirá en:

- Reducción de cuadros de estrés.
- Satisfacción familiar y laboral.
- No ausentismo.
- Baja rotación de personal.
- Incremento de la productividad.
- Compromiso empresarial.
- División igualitaria del trabajo intra y extra doméstico.
- Trabajo decente.
- Incremento de la calidad de vida.

En este sentido, es importante señalar que la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares (1981) insta acciones sobre este tema: con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, cada Estado Miembro, como México, deberá incluir en los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Por tanto, y después del análisis de los resultados de la aplicación del Cuestionario sobre Cultura Institucional, además de conocer la percepción de las personas que laboran en la APE del Gobierno del Estado de Chihuahua, se realizan una serie de recomendaciones que coadyuvaran a la transformación de las relaciones laborales y que, como resultado, mejoraran la calidad de los servicios públicos prestados por la dependencia.

Estas recomendaciones generales se encuentran sujetas a los ejes de la cultura institucional que se han analizado en el presente Diagnóstico.

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.¹⁷
- Impulsar mecanismos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, al interior de la dependencia, como en los planes, programas y proyectos que realice.¹⁸
- Modificar y eliminar las actitudes estereotipadas, valores y comportamientos que son asignadas a las personas por su condición de género, nivel económico o laboral y de otra índole.
- Vigilar el cabal cumplimiento de la Ley, para frenar la discriminación laboral.¹⁹
- Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.
- Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género.²⁰
- Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos de cada dependencia.

¹⁷ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

¹⁸ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 1.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

¹⁹ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

²⁰ Objetivo Estratégico 1, Línea de acción 1.1. del Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016.

- Dar a conocer a las personas que laboran en la dependencia la estructura organizacional, así como de los ordenamientos internos legislativos y administrativos, para la correcta aplicación de sus facultades y atribuciones. La publicidad de estos elementos debe realizarse desde la inducción de personal.
- Brindar el apoyo necesario para que las personas que laboran en la dependencia puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.
- Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias y procedimientos de atención integral, sanción administrativa y reparación del daño, y el mecanismo para su denuncia penal.

En suma, es necesario que se planteen indicadores y metas para cubrir las necesidades y requerimientos que se observaron en el presente Diagnóstico, mediante la realización de un Programa de Cultura Institucional, que instaure acciones para la protección de los derechos humanos de las mujeres y los hombres que laboran en la APE.

En el eje de Política Estatal y Deberes Institucionales, entre otras acciones, se recomienda realizar lo siguiente:

- Implementar el programa de transversalización de la perspectiva de género y medir su progreso a través de auditorías.²¹
- Sensibilizar al personal en temas de inclusión laboral y no discriminación.²²
- Establecer mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de personas en situación de vulnerabilidad laboral, y favorecer las condiciones de igualdad para su desarrollo laboral y personal.²³
- Promover un clima de respeto por los derechos humanos.²⁴
- Elaborar material impreso sobre los derechos humanos de las mujeres y las libertades fundamentales para garantizar su ejercicio efectivo.
- Difundir al interior de la dependencia los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de género y derechos humanos de las mujeres, que fomente la incorporación de la perspectiva de género en las acciones gubernamentales.
- Concretar la actualización legal del marco laboral para lograr que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones justas, a través de la promoción y vigilancia del respeto a sus derechos a la no discriminación, la remuneración equitativa y la participación en la toma de decisiones.²⁵
- Implementar la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre

²¹ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 1.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

²² OIT, *Convenio 156, ídem.*

²³ OIT, *Convenio 156, ídem.*

²⁴ OIT, *Convenio 156, ídem.*

²⁵ OIT, *Convenio 156, ídem.*

mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de abril de 2009.

- Promover la armonización legislativa con perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos administrativos, entre ellos, Reglamento Interior, Manuales de Organización, Códigos de Ética o Conducta, entre otros.²⁶
- Fortalecer los sistemas de gestión de calidad organizativa y las políticas de diversidad laboral.
- Fortalecer los contenidos de los programas educativos, culturales y de comunicación masiva para erradicar los estereotipos de género.²⁷
- Incluir indicadores de género en los diversos procesos sobre resultados que emita la dependencia en el ámbito laboral.
- Asignar recursos presupuestarios para la ejecución de proyectos y programas internos, en los que se fomenta la institucionalización de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Adecuar los acceso a los edificios públicos de las personas con discapacidad, principalmente las rampas de acceso, lenguaje braille, anuncios sonoros, entre otros.
- Establecer un mecanismo de acción para cumplimentar los Acuerdos del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en la parte que le corresponde.
- Fortalecer las bases de datos sobre casos de mujeres víctimas de violencia, y proveer información al Banco Estatal de Datos sobre casos de Violencia contra las Mujeres que establecen las leyes respectivas.

En el eje de clima laboral entre otras acciones, se recomienda realizar lo siguiente:

- Impulsar el trabajo de equipo.
- Promover el trabajo tripartito y la suma de esfuerzos en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.²⁸
- Fomentar ambientes propicios para la colaboración y el compromiso laboral.²⁹
- Incrementar la participación de las mujeres y los hombres que laboran en la dependencia en acciones internas que puedan incidir en su puesto de trabajo.
- Sensibilizar a las personas sobre la problemática de la discriminación y la violencia contra las mujeres en su puesto de trabajo.
- Brindar atención psicológica, de trabajo social, de salud, jurídica, o de cualquier índole, a las personas que laboran en la institución.
- Tener un medio de acceso a medicamentos básicos o de urgencia a través de botiquines resguardados por personas médicas.

En el eje de comunicación incluyente entre otras acciones, se recomienda lo siguiente:

²⁶ OIT, *Convenio 156, ídem.*

²⁷ OIT, *Convenio 156, ídem.*

²⁸ OIT, *Convenio 156, ídem.*

²⁹ OIT, *Convenio 156, ídem.*

- Modificar la redacción de los diversos ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales al interior de la dependencia, para incorporar la comunicación incluyente, así como visibilizar a las mujeres en los ordenamientos jurídicos aplicables estableciendo la perspectiva de género.
- Redactar los documentos internos, nombramientos, oficios, circulares y cualquier otro con un lenguaje incluyente.
- Revisar y modificar la redacción del perfil de los puestos a fin de contener lenguaje incluyente y eliminar las condiciones discriminatorias, que incluyan la promoción vertical u horizontal, a fin de no estereotipar a las mujeres dentro de las áreas que indiquen estereotipos de género.
- Capacitar a las personas que laboran en la institución para aplicar y/o desarrollar la inclusión del lenguaje incluyente.

En el eje de selección de personal entre otras acciones, se recomienda lo siguiente:

- Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo.³⁰
- Fomentar la bolsa de trabajo para mujeres adultas mayores y mujeres con discapacidad, mujeres embarazadas, entre otras condiciones.
- Reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, como el acceso a proyectos productivos, en razón de su sexo.³¹
- En las convocatorias y publicidad para ocupar los puestos de trabajo, impulsar el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo, principalmente en aquellos puestos que se consideren “solo para hombres”.
- En los cuestionarios o estudios socioeconómicos o similares que se apliquen durante el reclutamiento y selección de personal, no deben incluir preguntas que trasgredan la dignidad humana de mujeres y hombres, omitiendo aquellas que hagan alusión a la situación de embarazo, enfermedades (VIH/SIDA, diabetes, entre otras), discapacidades, origen, raza, etnia, entre otros, que puedan limitar el acceso al puesto de trabajo.
- Prohibir el examen de gravidez como requisito de ingreso; el despido o coacción de renuncia por embarazo, cambio de estado civil o tener bajo cuidado a familiares dependientes.³²
- Crear un mecanismo para que la plantilla de personal de la organización deberá estar integrada con al menos 35% de personas de un mismo sexo, de conformidad a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009.³³

³⁰ OIT, *Convenio 156, ídem.*

³¹ OIT, *Convenio 156, ídem.*

³² OIT, *Convenio 156, ídem.*

³³ Acción 4.1.1.5 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de abril de 2009.

- Establecer un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios.³⁴
- Promover procesos de capacitación y empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.³⁵

En el eje de salarios y prestaciones entre otras acciones, se recomienda lo siguiente:

- Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social.³⁶
- Mejorar la seguridad laboral del personal.³⁷
- Reformar, con perspectiva de género, los documentos administrativos que regulan los salarios y prestaciones, a efecto de establecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.³⁸
- Establecer la cobertura universal y plena de la normatividad laboral en los manuales o reglamentos correspondientes, tanto para mujeres como para hombres, en relación con las siguientes prestaciones: seguridad social, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, fondos de vivienda, entre otros.
- Disminuir las brechas salariales y de participación económica entre mujeres y hombres para su independencia económica y empoderamiento.
- Proveer los bienes y servicios públicos que posibilitan la inclusión plena de las mujeres en el ámbito laboral, tales como: educación, capacitación, salud, servicios de guarderías y estancias infantiles, créditos y apoyos productivos.
- Otorgar horarios flexibles o especiales.³⁹
- Revisar, y en su caso modificar, las tabulaciones, salarios y prestaciones que otorga la dependencia para homologar y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres además de la no discriminación.
- Considerar como violencia económica la menor percepción salarial por trabajo igual de mujeres y hombres.⁴⁰
- Brindar permisos especiales para atender actividades domésticas.⁴¹
- Establecer licencias para madres y padres trabajadores por adopción, parto, parto múltiple, riesgo de la madre o del producto, por discapacidad del recién nacido, deceso de familiares, y cuidado de hijas(os) menores de 12 años, entre otros.⁴²
- Otorgar equidad en guarderías para padres.⁴³

³⁴ Acción 4.1.2.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de abril de 2009.

³⁵ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 5.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

³⁶ OIT, *Convenio 156, ídem.*

³⁷ OIT, *Convenio 156, ídem.*

³⁸ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

³⁹ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁴⁰ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁴¹ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁴² OIT, *Convenio 156, ídem.*

- Flexibilizar las licencias de maternidad.⁴⁴
- Difundir las prestaciones por paternidad y maternidad.⁴⁵
- Realizar convenios con guarderías y escuelas cercanas a los centros de trabajo.⁴⁶

En el eje de la promoción vertical y horizontal entre otras acciones, se recomienda lo siguiente:

- Crear un mecanismo para la promoción de las personas sin discriminación.⁴⁷
- Generar condiciones de acceso, promoción y permanencia laborales.
- Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.
- Establecer la existencia de cláusulas, en el Reglamento o Manual de Procedimientos correspondiente, que garanticen la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo, en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.⁴⁸
- Aumentar la productividad y competitividad, al disminuir la rotación de personal, retener el talento formado y generar confianza y seguridad en las relaciones laborales.⁴⁹
- Incrementar la participación femenina en los puestos de toma de decisiones.⁵⁰
- Promover procesos de empoderamiento que permitan a las servidoras públicas alcanzar y mantenerse en posiciones estratégicas y de toma de decisiones dentro de los aparatos gubernamentales.

En el eje capacitación de personal entre otras acciones, se recomienda lo siguiente:

- Definir mediante diagnósticos, entrevistas o cuestionarios, las necesidades de capacitación y formación de cada persona que labora en la dependencia.
- Capacitar, sin discriminación y en igualdad entre mujeres y hombres, al personal que labora en la CHIHUAHUA, sobre los nueve ejes de la cultura institucional.
- Capacitar a las personas encargadas de Recursos Humanos, en materia de derechos humanos y género.⁵¹
- Regular que los permisos para la capacitación y eventos de formación del personal se otorguen sin discriminación por condición de género o nivel jerárquico, logrando que incluya la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

⁴³ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁴⁴ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁴⁵ Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 5.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

⁴⁶ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁴⁷ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁴⁸ Acción 4.1.5.1. De la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de abril de 2009.

⁴⁹ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁵⁰ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁵¹ Eje Estratégico 1, Línea de acción 1.6 del Plan Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 -2016.

- Otorgar estímulos y becas a las personas que laboran en la dependencia y a sus hijas e hijos para que inicien o terminen su instrucción educativa.
- Brindar capacitación con perspectiva de género para el personal del sector salud, respecto de la violencia contra las mujeres y el trato que se debe de proporcionar a las víctimas.⁵²

En el eje de conciliación vida laboral y personal entre otras acciones, se recomienda lo siguiente:

- Promover la igualdad en la vida privada de mujeres y hombres.⁵³
- Conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares.⁵⁴
- Regular en los ordenamientos respectivos la disponibilidad de permisos para atender cuestiones familiares: atender a personas enfermas, hijas o hijos, o personas con discapacidad.
- Incluir en el Reglamento Interior y ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales el concepto de “Conciliación vida laboral y personal”.
- Combinar las jornadas u horarios laborales sin afectar los salarios y prestaciones, para que exista la conciliación familiar y laboral.
- Proteger, además de la maternidad, las responsabilidades familiares de las trabajadoras(es) en igualdad de derechos, obligaciones, trato y oportunidades.⁵⁵
- Otorgar beneficios por matrimonio o adopción en personas del mismo sexo.⁵⁶
- Fomentar la participación de los hombres en las actividades familiares, y otorgar prestaciones a aquellos que lo requieran, a través de la regulación administrativa de las licencias de paternidad.
- Otorgar permisos a padres por paternidad, cuidado de los hijos y para atender asuntos escolares, sociales y legales.⁵⁷
- Regular en los ordenamientos jurídicos internos sobre las guarderías disponibles y los requerimientos en las que se puede tener acceso de mujeres y hombres, y publicitar la información necesaria.
- Establecer las condiciones de acceso a comisiones o cambios de adscripción a otros lugares diferentes al de residencia de la persona que labora en la dependencia, que consideren la atención de sus hijas e hijos, principalmente cuando se encuentre cursando en alguna institución educativa, o de alguna persona en discapacidad o enferma.
- Entregar apoyos de despensa, transporte, seguros de gastos médicos (principalmente a personas que no tienen los servicios de salud), comedores con opción de comprar comida para llevar a su casa, entre otros.

⁵² Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Salud, Objetivo 11 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

⁵³ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁵⁴ Eje I “Desarrollo Humano y Calidad de Vida”, Desarrollo Social, Objetivo 4.1 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

⁵⁵ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁵⁶ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁵⁷ OIT, *Convenio 156, ídem.*

- Incrementar las sanciones a quienes incumplan la normatividad que regula la protección de las responsabilidades familiares de trabajadoras(es).⁵⁸

En el eje del Hostigamiento y acoso sexual entre otras acciones, se recomienda lo siguiente:

- Realizar el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento y Acoso Sexual.⁵⁹
- Realizar una campaña sobre los significados del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, para su prevención, atención y sanción.
- Cuidar que los casos sobre violencia laboral sean tratados con confidencialidad y proteger los datos personales.
- Adecuar un espacio físico de la dependencia para recibir las quejas y denuncias sobre violencia laboral y para su atención integral.
- Crear acuerdos de coordinación con la Fiscalía General para la canalización de las denuncias por el delito de violencia laboral.
- Determinar las acciones necesarias para sancionar el acoso y el hostigamiento sexual.
- Definir y determinar la posible sanción del hostigamiento y el acoso sexuales en el empleo.⁶⁰
- Valorar la sanción de manera económica al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo o incurra en actos de hostigamiento sexual en contra de las personas trabajadoras.

En otro sentido y con la finalidad de conocer cuáles serán los avances, retos y obstáculos de la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres, se considera oportuno realizar reuniones informativas de las acciones realizadas después del presente Diagnóstico, con la finalidad de darle seguimiento al avance y desarrollo de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en Chihuahua.

Por último, se propone la elaboración de un segundo diagnóstico en un periodo de dos años posteriores a la realización del primer diagnóstico, con el objeto de medir el avance real de una manera participativa y evaluar las acciones emprendidas en la cultura institucional de la APE del estado de Chihuahua.

⁵⁸ OIT, *Convenio 156, ídem.*

⁵⁹ Eje I "Desarrollo Humano y Calidad de Vida", Mujeres, Objetivo 4.2 del Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

⁶⁰ OIT, *Convenio 156, ídem.*

Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua.

ANEXOS

ANEXO 1. Acrónimos

APE	Administración Pública Estatal.
APF	Administración Pública Federal.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
NMX	Norma Mexicana.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 – 2012.
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Anexo 2. Glosario

Acciones: Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.⁶¹

Acciones afirmativas: Las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.⁶²

Acuerdo: Pacto entre dos o más partes obligándolo a observarlo. Similar a un convenio, se utiliza con menor importancia que ese término. Nombre empleado al referirse a tratados en forma simplificada.⁶³

Acuerdo Interinstitucional: Es el nombre que la Ley de Tratados da a los tratados en forma simplificada o acuerdos administrativos. Los define como *“el convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que se derive o no de un tratado previamente aprobado”*.⁶⁴

Agresor: La persona física que ejecuta algún acto de violencia contra las mujeres, de los previstos en esta Ley; la persona moral o la institución pública que tolere actos violentos dentro de su ámbito o aplique políticas públicas, laborales o docentes discriminatorias.⁶⁵

Análisis de género: Es un proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas⁶⁶.

Armonización Legislativa al Derecho Interno: Es el establecer las necesidades y requerimientos de las mujeres y los hombres en la sociedad, de conformidad con los compromisos adquiridos en los instrumentos internacionales de derechos humanos,

⁶¹ Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁶² Artículo 4, fracción IX de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁶³ Diccionario EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.

⁶⁴ Artículo 2, inciso II de la Ley sobre Celebración de Tratados, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1992.

⁶⁵ Artículo 4, fracción X de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁶⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, Instituto Nacional de las mujeres, 2007.

ratificados por el gobierno de México, a la norma interna, a través de la concordancia de la norma jurídica mexicana en sus tres poderes y en sus ordenes de gobierno, el objetivo final es el armonizar las actividades diarias de la sociedad con la norma jurídica vigente.⁶⁷

Aprobación: De conformidad con la Ley de Tratados de 1992, es el acto por el cual el Senado aprueba los tratados que celebra el Presidente de la República.

Atención integral: Manejo médico y psicológico de las consecuencias para la salud de la violencia familiar o sexual, así como los servicios de consejería y acompañamiento.⁶⁸

Brecha de Género: Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos [...] Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la des-igualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.⁶⁹

Clima laboral. Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.⁷⁰

Conciliación entre vida familiar y laboral. Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.⁷¹

Construcción social del género. Proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.⁷²

⁶⁷ Rannauro Melgarejo, Elizardo, "Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana", Cámara de Diputados/makeconsultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 37.

⁶⁸ Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005, "Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la Prevención y Atención.

⁶⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, segunda edición, México, 2008.

⁷⁰ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁷¹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁷² Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Compromiso: Se utiliza específicamente para designar los acuerdos mediante los cuales los Estados se comprometen a someter una controversia al arbitraje. Se suele emplear también como nombre genérico para referirse a los tratados.⁷³

Convención: Se empleaba regularmente para los acuerdos bilaterales, ahora se utiliza generalmente para los tratados multilaterales formales con un amplio número de partes.⁷⁴

Convenio: Tratado internacional abierto a la ratificación por parte de los Estados Miembros. El Estado que ratifica un convenio se compromete a aplicar las disposiciones del mismo tanto en la legislación como en la práctica nacional.⁷⁵

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.⁷⁶

Derechos Humanos. De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, tienen todos los derechos y libertades fundamentales sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.⁷⁷

Entre otras características de los derechos humanos figuran:

- Son Inherentes o innatos al ser humano, todos los seres los poseen pues se generan a partir de la misma« naturaleza humana.
- Son Universales, se extienden a todo el género humano, cualquiera sea su condición histórica, geográfica, étnica, de sexo, edad o situación en la sociedad.
- Son Inalienables, no se pueden quitar ni enajenar pues son parte consustancial de la propia naturaleza humana.
- Son Inviolables, no se pueden o no se deben transgredir o quebrantar y en

⁷³ Rannauro Melgarejo, Elizardo, "Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana", Cámara de Diputados/makeconsultors, Primera Edición, México, 2009. Pág. 106.

⁷⁴Manual de Tratados. Sección de Tratados de la oficina de asuntos jurídicos de las Naciones Unidas, Nueva York, Estados Unidos, 2001, pág. 49. Op. Cit. MERECIAS SANCHEZ, Elvira Guillermina y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, "Los derechos Humanos de las Mujeres en la Legislación Penal, de Salud y Asistencia Social en México", SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2006

⁷⁵Diccionario EDIMUSA en Español, Editores Mexicanos Unidos, México, 1990.

⁷⁶ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁷⁷ Artículo 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 217 A(III) del 17 de diciembre de 1948. Véase: ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

caso de ser así, el ciudadano víctima puede exigir una reparación o compensación por el daño causado a través de los tribunales de Justicia.

- Son Imprescriptibles, es decir, no caducan ni se pierden por el transcurso del tiempo.
- Son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí.⁷⁸

Derechos Humanos de las Mujeres: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.⁷⁹

Discriminación: Toda ley, acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.⁸⁰

División sexual del trabajo. Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas.⁸¹

Doble jornada. Tiempo y actividades dedicados al trabajo extradoméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico.⁸²

Equidad. Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.⁸³

⁷⁸ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

⁷⁹ Artículo 5, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁸⁰ Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁸¹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁸² Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁸³ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Equidad de Género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.⁸⁴

Género: Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.⁸⁵

Hostigamiento y acoso sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁸⁶

Igualdad entre mujeres y hombres: Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.⁸⁷

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.⁸⁸

Información desglosada o desagregada por sexo: Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos.⁸⁹

Integración de la perspectiva de género: Se refiere al diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre la vida de los hombres y las mujeres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea

⁸⁴ Artículo 5, Fracción III de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

⁸⁵ Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁸⁶ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁸⁷ Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

⁸⁸ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

⁸⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, "Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género", segunda versión, INMUJERES, México, 2007. Pág.103

reproducida ni perpetuada.⁹⁰

Lenguaje sexista. Aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.⁹¹

Modalidades de violencia: Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.⁹²

Personas con discapacidad: Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.⁹³

Perspectiva de Género: La visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.⁹⁴

Principio de Igualdad: Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.⁹⁵

Programas: Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar actividades específicas en relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.⁹⁶

Protocolo: Se utiliza generalmente para designar un instrumento que modifica o complementa un tratado, ya sea este universal o bilateral, pero también se ha utilizado para designar un tratado autónomo, lo cual es poco frecuente⁹⁷.

En el contexto del derecho y la práctica de los tratados, tiene las mismas características jurídicas que un tratado. El término protocolo se usa a menudo para describir acuerdos de un carácter menos formal que los titulados tratado o convención. En general, un protocolo enmienda, complementa o aclara un tratado multilateral. Un protocolo está normalmente

⁹⁰ ONU, Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, documento E/1997/L.30, Ginebra, 14 de julio de 1997.

⁹¹ <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/participacolabora/10recomendaciones.pdf>

⁹² Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁹³ Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

⁹⁴ Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

⁹⁵ Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

⁹⁶ Rannauro Melgarejo, Elizardo, "Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana", Cámara de Diputados/makeconsultors, Primera Edición, México, 2009.

⁹⁷ Diccionario de Derecho Internacional. Editorial PROGRESO, Moscú, 1988, página 335.

abierto a la participación de las partes en el acuerdo matriz. Sin embargo, en tiempos recientes los Estados han negociado cierto número de protocolos que no siguen ese principio. La ventaja de un protocolo es que, si bien está vinculado al acuerdo matriz, puede centrarse con mayor detalle en un aspecto determinado de ese acuerdo.⁹⁸

Segregación ocupacional. Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.⁹⁹

Segregación horizontal. Concentración, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.¹⁰⁰

Segregación vertical. Concentración, por condiciones de discriminación en grados y niveles específicos de jerarquía y responsabilidad de puestos.¹⁰¹

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.¹⁰²

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.¹⁰³

Víctima: La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.¹⁰⁴

⁹⁸ Manual de Tratados. Preparado por la Sección de Tratados de la oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas, Nueva York, Estados Unidos, 2001, pág. 49. Op. Cit. MERECIAS SANCHEZ, Elvira Guillermina y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, Los derechos Humanos de las Mujeres en la Legislación Penal, de Salud y Asistencia Social en México, SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2006.

⁹⁹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

¹⁰⁰ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

¹⁰¹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

¹⁰² Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

¹⁰³ Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

¹⁰⁴ Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.¹⁰⁵

Violencia económica: Es toda acción u omisión del agresor que tiene como propósito o resultado que la víctima perciba un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.¹⁰⁶

Violencia en la comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito público y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.¹⁰⁷

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño a la mujer a través del uso de la fuerza física, sustancias, armas u objetos y que puede provocar lesiones.¹⁰⁸

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminan o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.¹⁰⁹

Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.¹¹⁰

Violencia sexual: Es cualquier acto u omisión que atenta o limita el derecho a la libertad y seguridad sexuales de las mujeres en el ámbito público o privado, independientemente de quien la perpetre.¹¹¹

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que daña la estabilidad emocional, menoscaba la autoestima o altera la salud mental de la mujer que recibe el maltrato

¹⁰⁵ Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁰⁶ Artículo 5, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁰⁷ Artículo 6, fracción IV de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁰⁸ Artículo 5, fracción I de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹⁰⁹ Artículo 6, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹¹⁰ Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

¹¹¹ Artículo 5, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

consistente, entre otros, en descuido reiterado, insultos, humillaciones, devaluación de su autoestima, marginación, rechazo, restricción a la Autodeterminación y celotipia.¹¹²

¹¹²Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

Anexo 3. Bibliografía

BARQUET, Mercedes, "Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto", en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,

Guía de Acción contra la Discriminación 'Institución Comprometida con la Inclusión', CONAPRED, México, 2011.

Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, CONAPRED, México, 2011.

La discriminación en las empresas, CONAPRED, México, 2005.

COROMINAS, JOAN, Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, Edit. Gredos, España, 2010.

COS, Francisco, Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres, México 2009.

COOPER, Jennifer, Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización, PUEG-UNAM, México, 2001

EDITORES MEXICANOS UNIDOS, Diccionario EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.

FACIO MONTEJO, ALDA, Cuando el género suena, cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal), ILANUD, Costa Rica, 1992.

FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada el 14 de Julio de 2011.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada el 27 de Noviembre de 2011.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada el 16 de Junio de 2011.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento. Última reforma el 28 de Enero de 2011.

Ley General de Planeación. Última reforma publicada el 25 de Mayo de 2011.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Publicada el 30 de Mayo de 2011.

Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012. Publicado el 31 de Mayo de 2007.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012. Publicado el 18 de Agosto de 2009.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 8 de Marzo de 2007, entre otros ordenamientos.

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua. Última reforma el 26 de Marzo de 2011.

Código Administrativo del Estado. Última reforma el 30 de Octubre de 2010.

Código Penal del Estado de Chihuahua. Última reforma el 05 de Mayo de 2011.

Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores. Publicado el 16 de Septiembre de 1989.

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma el 02 de Octubre de 2010.

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua. Última reforma el 03 de Septiembre de 2011.

Ley de Desarrollo Social y humano para el Estado de Chihuahua. Última reforma publicada el 13 de Junio de 2007

Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer. Publicada el 28 de Agosto de 2002.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, publicada el 29 de Mayo de 2010.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada el 03 de Agosto de 2011.

Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua. Última reforma publicada el 17 de Julio de 2010.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua. Última reforma el 02 de Septiembre de 2010.

Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Reglamento para la Atención de las Personas Discapacitadas, publicadas el 08 de Noviembre de 1997.

Reglamento Interior de la Secretaria de Desarrollo Urbano y Ecología. Última reforma el 23 de Septiembre de 2000.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Ciudad Juárez Chihuahua.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chihuahua. Publicada el 15 de Marzo de 1997.

Reglamento Interior de la secretaría de Desarrollo Industrial. Publicada el 15 de Junio de 2005.

Reglamento Interior de la Secretaria General de Gobierno. Publicado el 25 de mayo de 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México, 2008.

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES,

Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, México, 2011.

Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, México, 2011.

MACDONALD, M., et al., Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica, KIT Press, 2000.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

Consenso de Brasilia, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5', Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Número 111, 1958.

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Número 1000, 1951.

La igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Suiza, 2011.

La maternidad en el trabajo, OIT, Francia, 2010.

La maternidad sin riesgo y el mundo trabajo, OIT, Suiza, 2008.

Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: Directrices, OIT, Suiza 2007.

Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada, OIT, Suiza, 2008.

Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, OIT, Chile, 2009.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.

Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.

Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México. ONU, junio 2006.

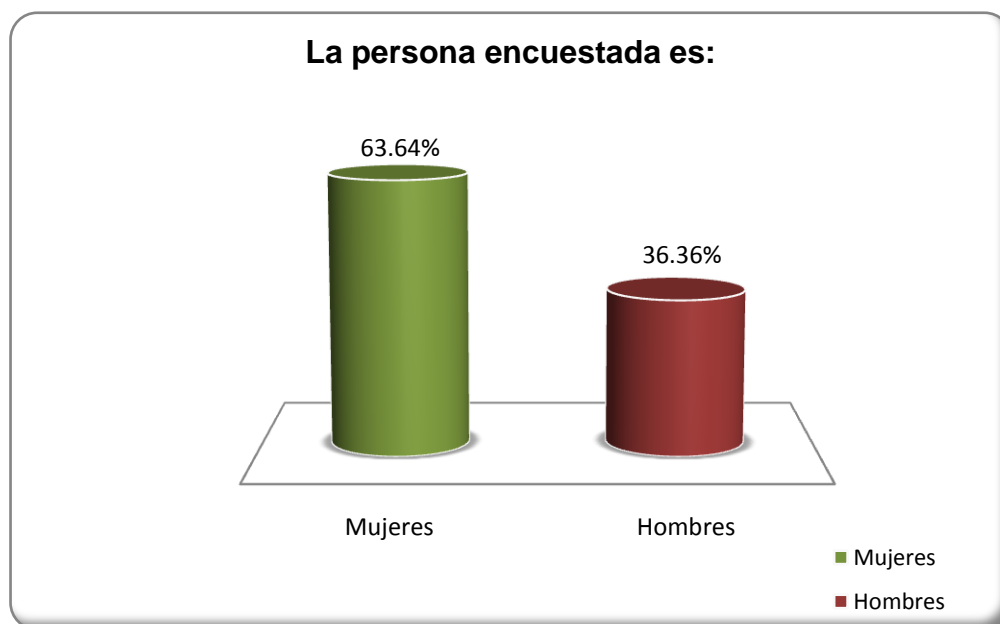
SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

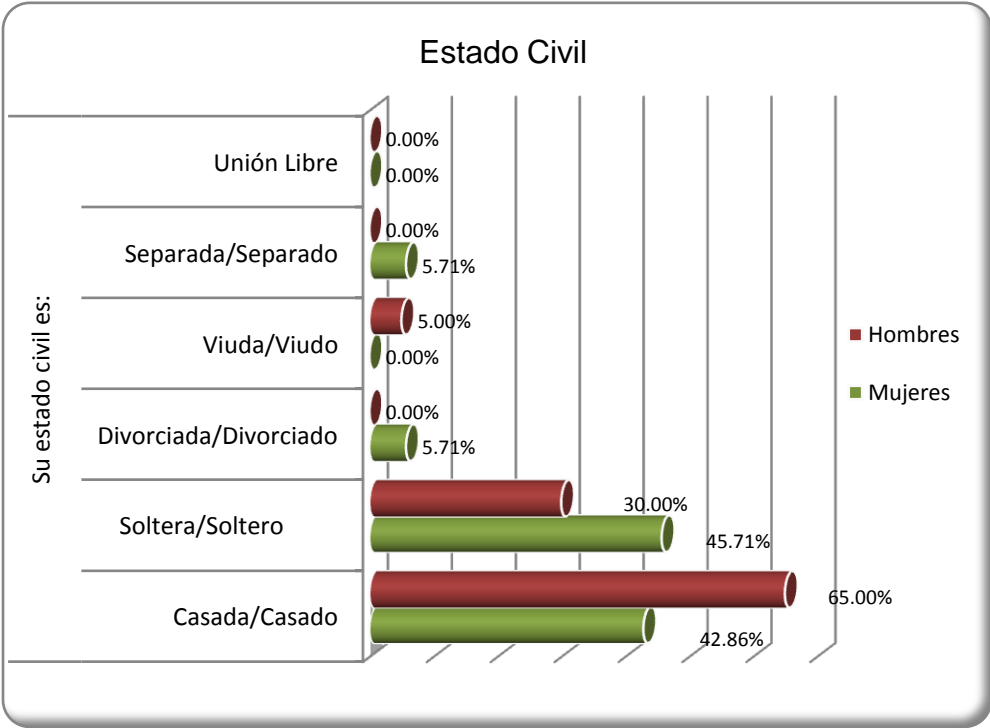
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 45 personas que respondieron el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres* elaborado en el marco de la cultura institucional de la Secretaría General de Gobierno de las personas participantes, el 64% (35) fueron mujeres mientras que el 36% (20) fueron hombres. Véase gráfica.



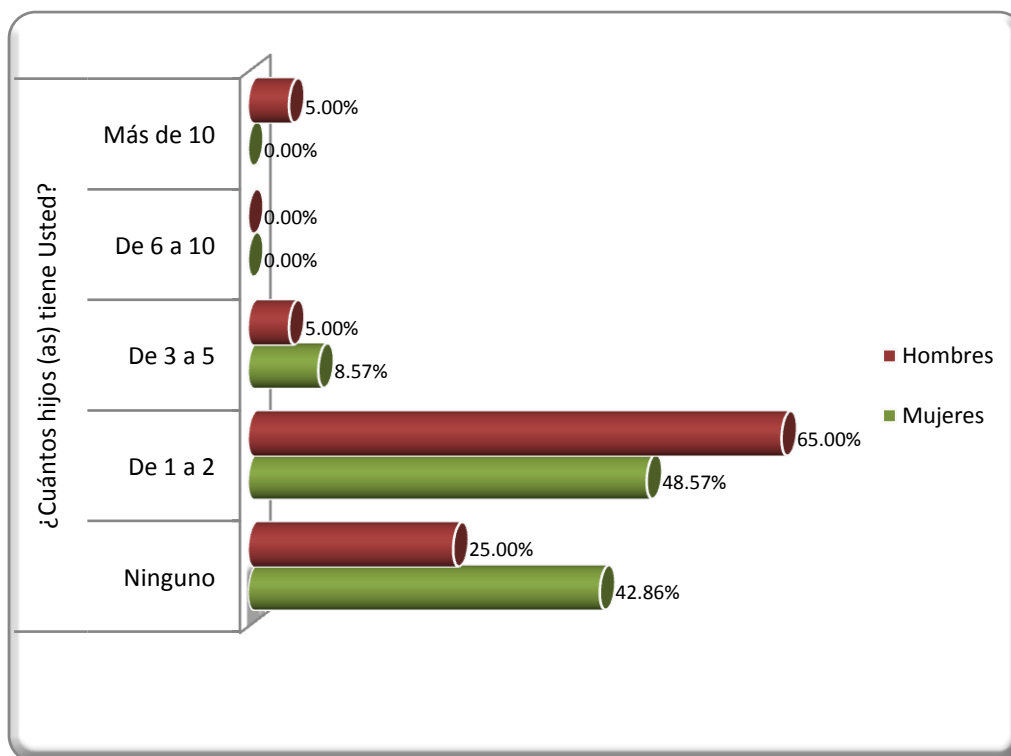
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **38%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 46% son mujeres y el 40% son hombres. Las personas casadas representan un **54%**, el 43% son mujeres y el 65% son hombres. Son el **3%** las personas divorciadas y las viudas representan un **3%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **2%**, las mujeres representan un 3%. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	54	43	65
Soltera/Soltero	38	46	30
Divorciada/Divorciado	3	6	0
Viuda/Viudo	2	0	5
Separada/Separado	3	5	0
Unión Libre	0	0	0



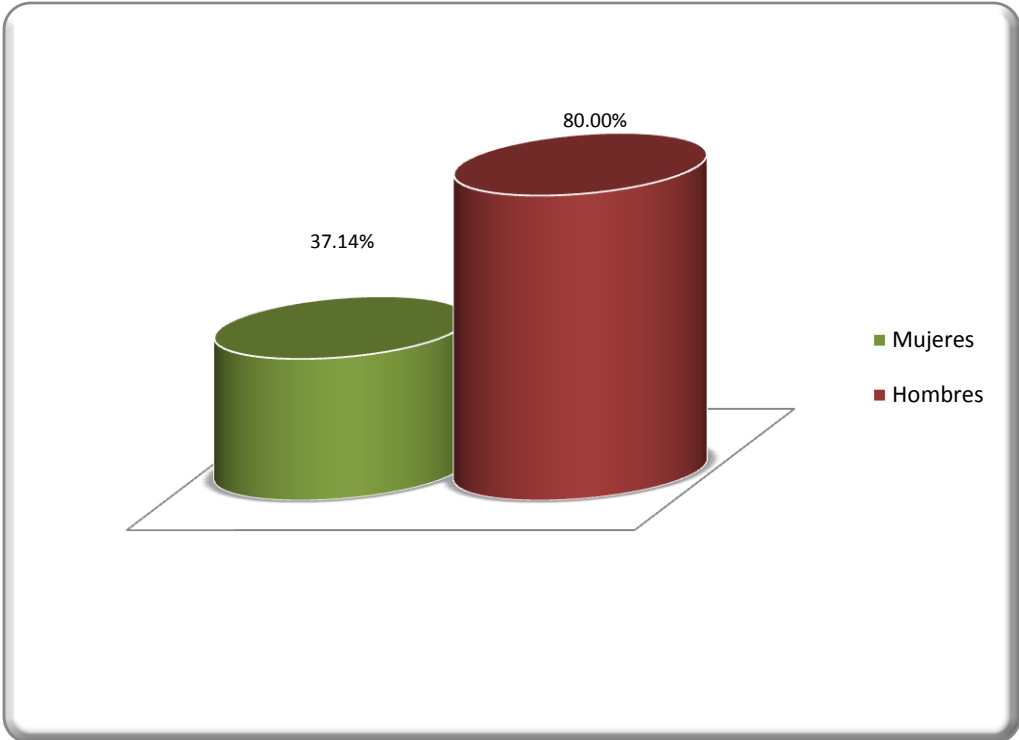
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **36%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 42% son mujeres y el 25% son hombres. El **55%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 49% y los hombres con un 65%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 9% y los hombres un 5%, siendo un total de **7%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **2%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	36	42	25
De 1 a 2	55	49	65
De 3 a 5	7	9	5
De 6 a 10	0	0	0
Más de 10	2	0	5



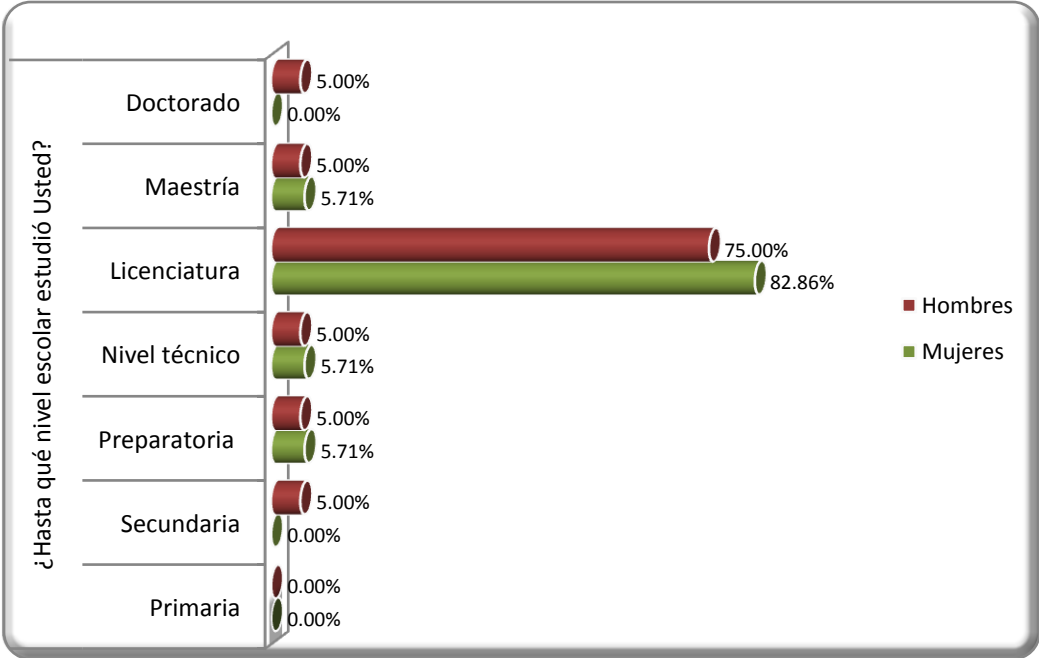
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **53%** manifestó que sí, de cual **80%** está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el **37%**. El **47%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	53	37	80
No	47	63	20



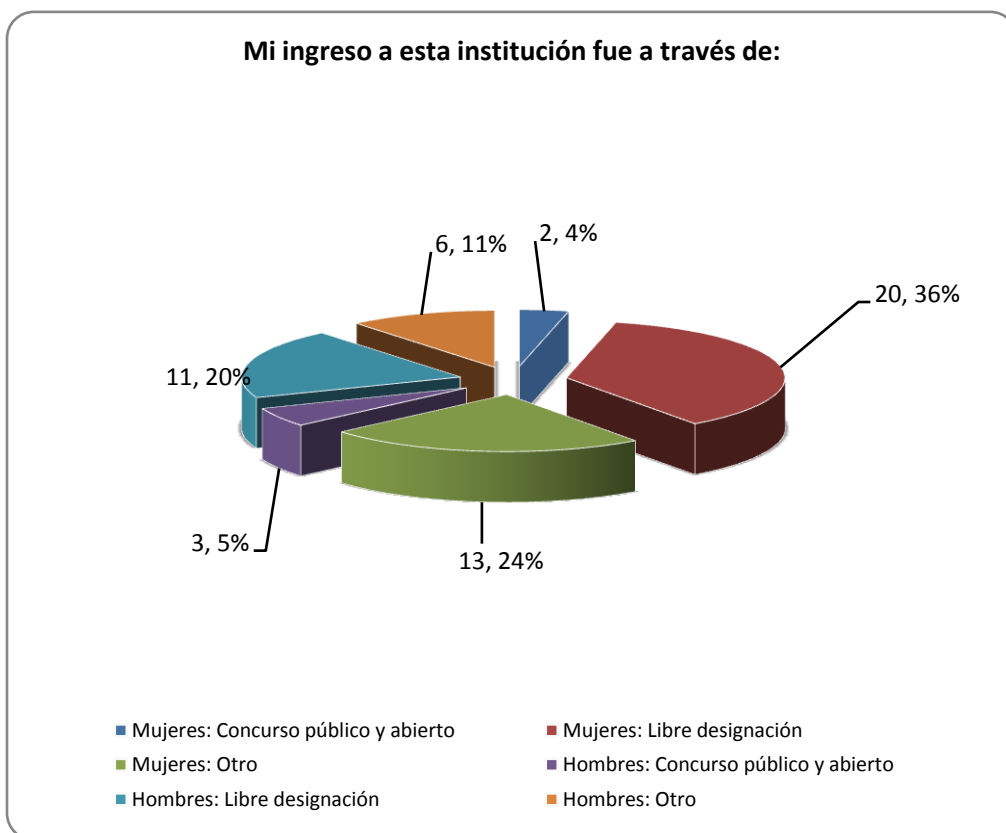
En cuanto al nivel escolar del personal, el **81%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 83% y los hombres con un 75%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **5%**, representó el 6% de mujeres y el 5% por hombres; del nivel de maestría es el **5%**, del cual las mujeres representan el 6% y los hombres un 5%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **5%**, las mujeres con un 5% y los hombres también con un 5%. El resto de los niveles educativos como secundaria el **2%**, y doctorado **2%** del total de la muestra. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	2	0	5
Preparatoria	5	5	5
Nivel técnico	5	6	5
Licenciatura	81	83	75
Maestría	5	6	5
Doctorado	2	0	5



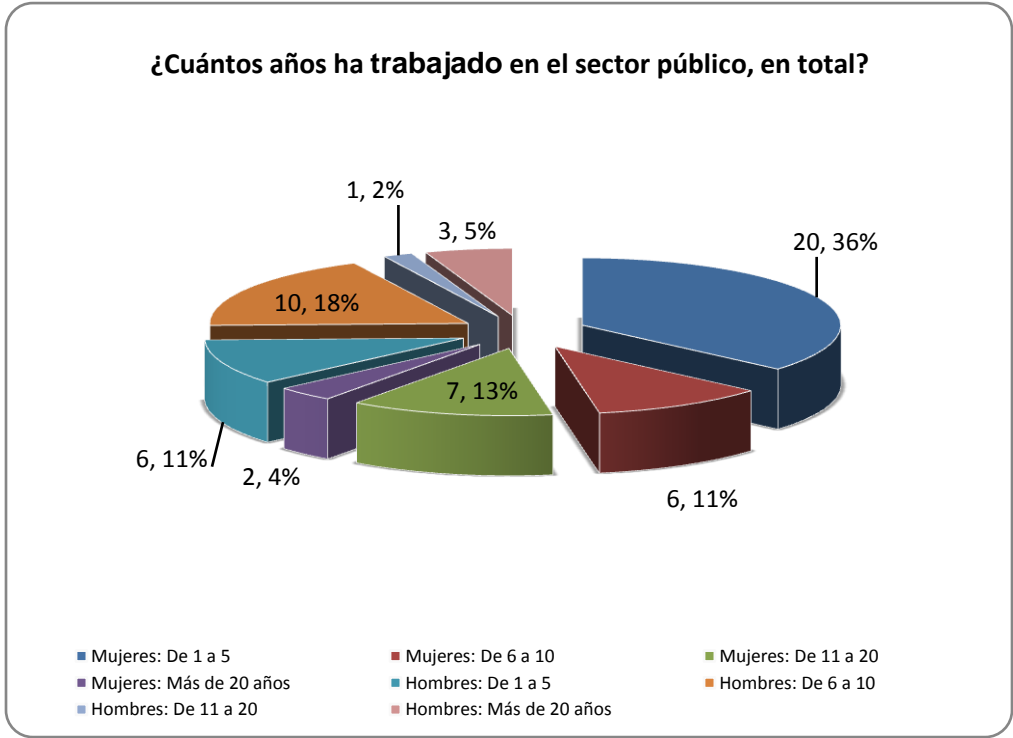
El **9%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **56%**, las mujeres representan un 36% y los hombres un 20%, el resto, un **35%** señalaron que su ingreso fue por otra vía. Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	9	4	5
Libre designación	56	36	20
Otro	35	24	11



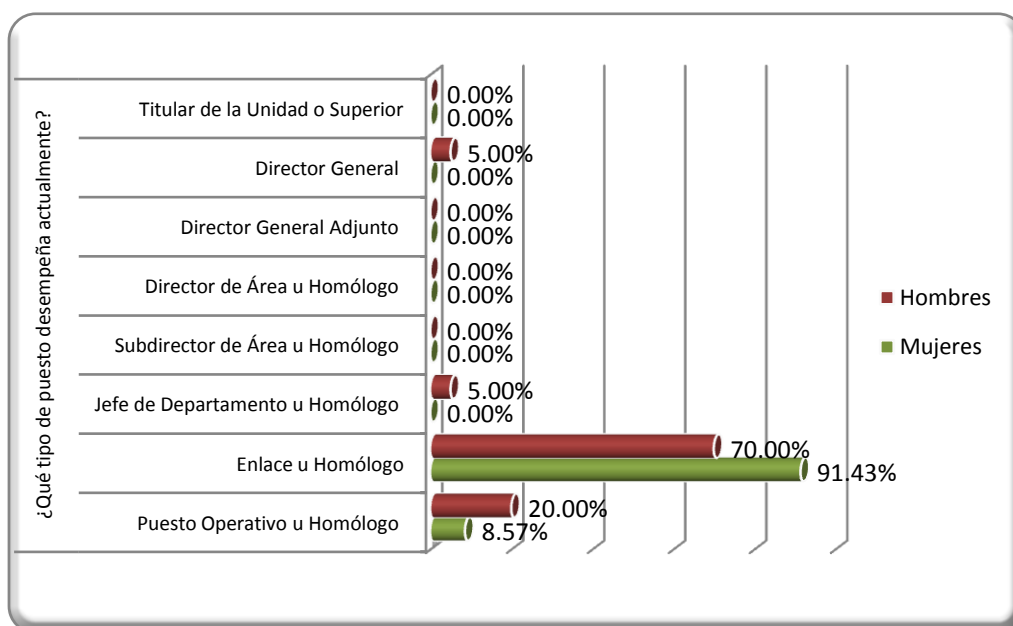
El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **47%** de la muestra lleva trabajando de 1 a 5 años, representado con un 36% por mujeres y un 11% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública de 6 a 10 años con **29%**, representado por un 11% por las mujeres y un 18% por los hombres. De las personas que tiene laborando de 11 a 20 años el 13% son mujeres, mientras que el 2% son hombres representando el **15%** de la muestra. El resto, un **9%** del personal que tiene más de 20 años.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	47	36	11
De 6 a 10	29	11	18
De 11 a 20	15	13	2
Más de 20 años	9	4	5



De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **84%** de personal con nivel de enlace u homólogo, representado por 91% las mujeres y 70% los hombres, el **13%** lo representó el puesto operativo u homólogo, del cual 9% eran mujeres y 20% hombres; en porcentajes menores participaron quienes ocupan nivel de jefatura de departamento y dirección general. Véase gráfica.

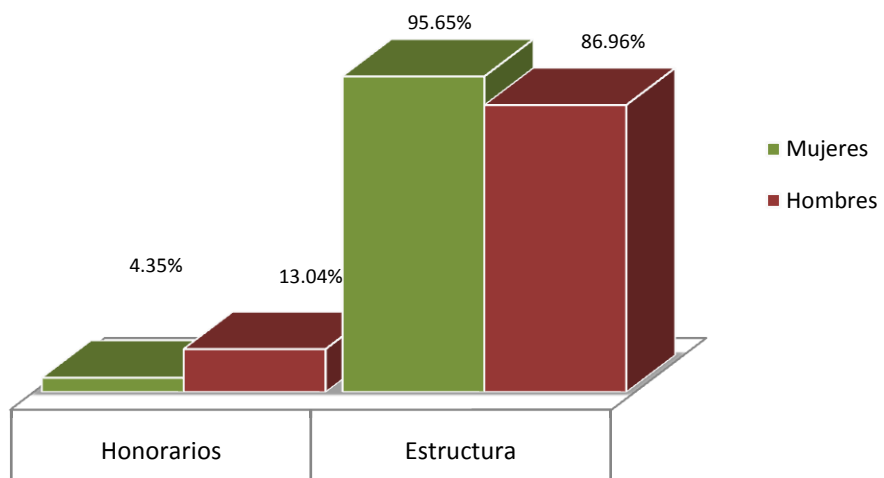
¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	13	9	20
Enlace u Homólogo	84	91	70
Jefe de Departamento u Homólogo	2	0	5
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	1	0	5
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **89%** está contratado por estructura, del cual 91% son mujeres y 85% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	11	9	15
Estructura	89	91	85

¿Cuál es el nivel de puesto que desempeña actualmente?

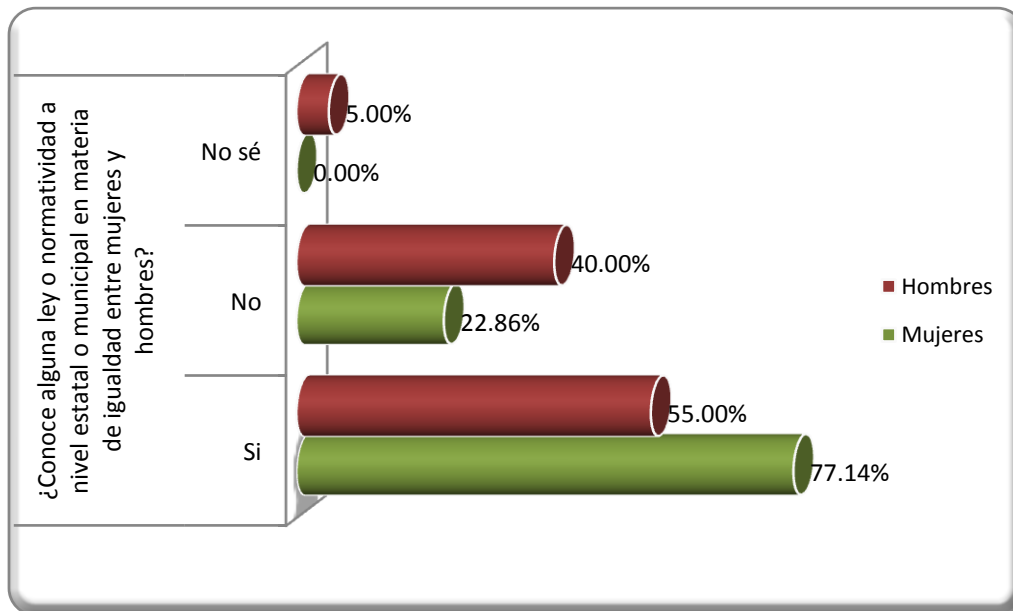


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

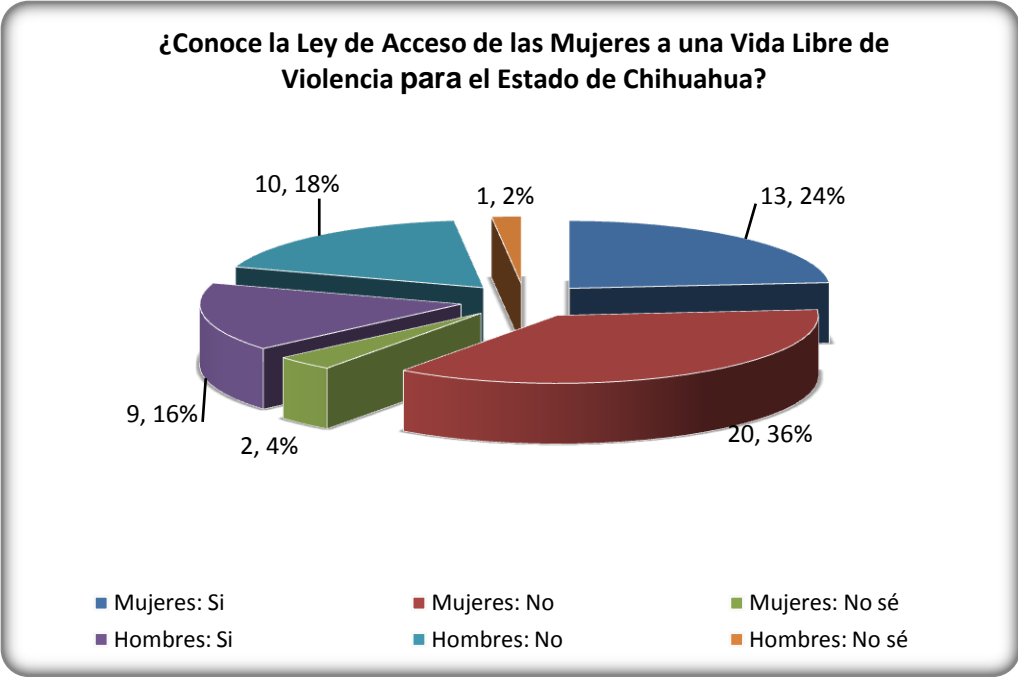
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **69%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 77% de las mujeres y 55% de los hombres, en contraposición con el **29%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **2%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	77	55
No	29	23	40
No sé	2	0	5



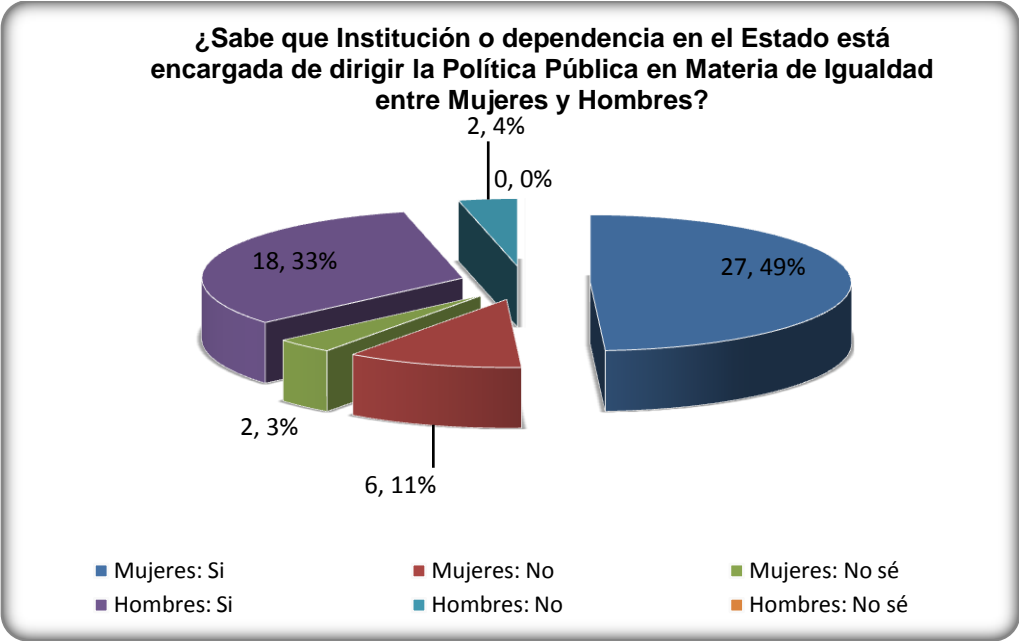
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 24% de las mujeres y el 16% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **40%** de las personas encuestadas; al contrario, el **54%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **6%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	40	24	16
No	54	36	18
No sé	6	4	2



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **82%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 49% y un 33% de los hombres, en tanto el **15%** manifestó no conocerla y el **3%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	49	33
No	15	11	4
No sé	3	3	0

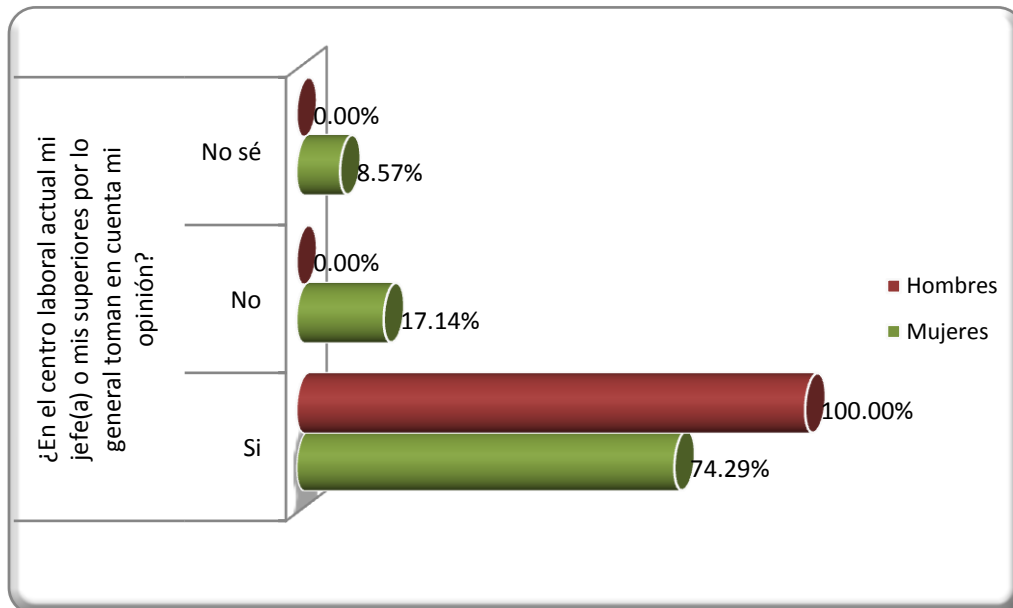


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

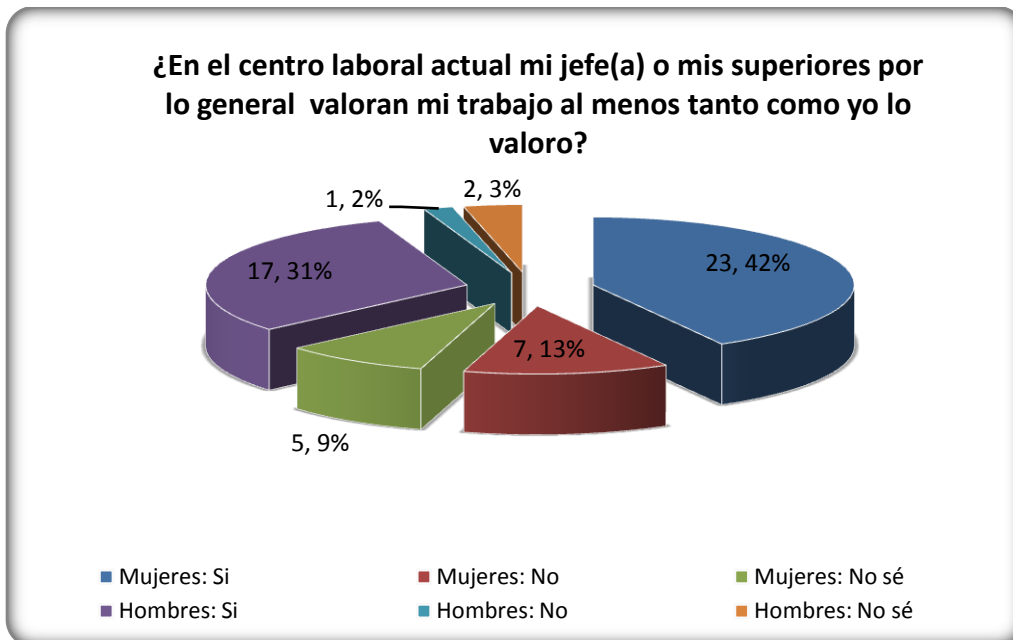
De los datos obtenidos se observa que el 100% de los hombres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 74% de las mujeres, es decir, el **84%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, principalmente los hombres, en contraposición al **11%** que argumentaron lo contrario y el **5%** respondió no saber. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	74	100
No	11	17	0
No sé	5	9	0



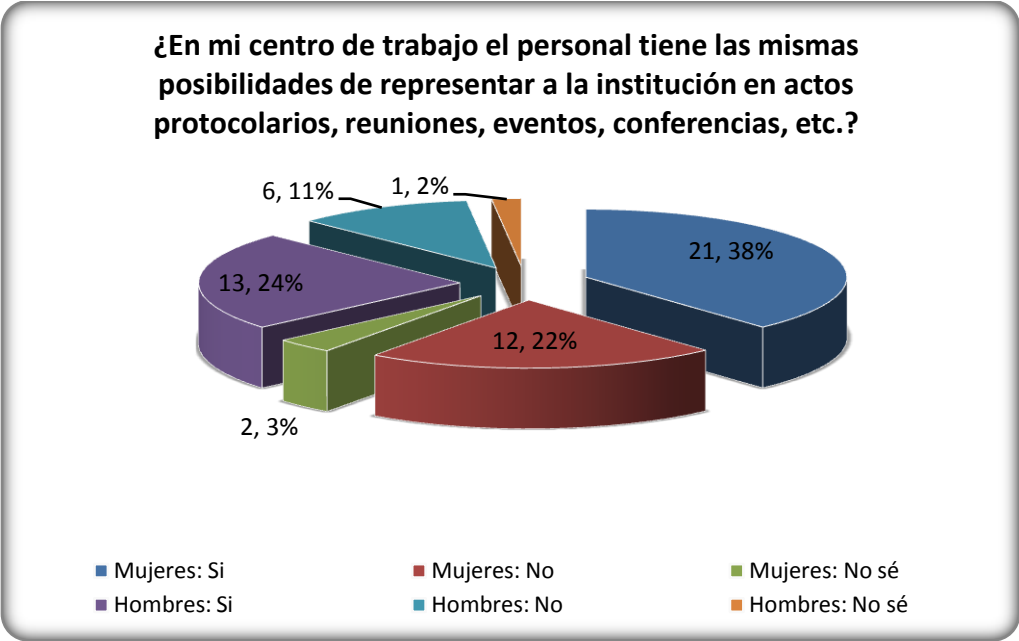
Aunado a lo anterior, el **73%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 42% de las mujeres y el 31% de los hombres; mientras que el **15%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **12%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	42	31
No	15	13	2
No sé	12	9	3



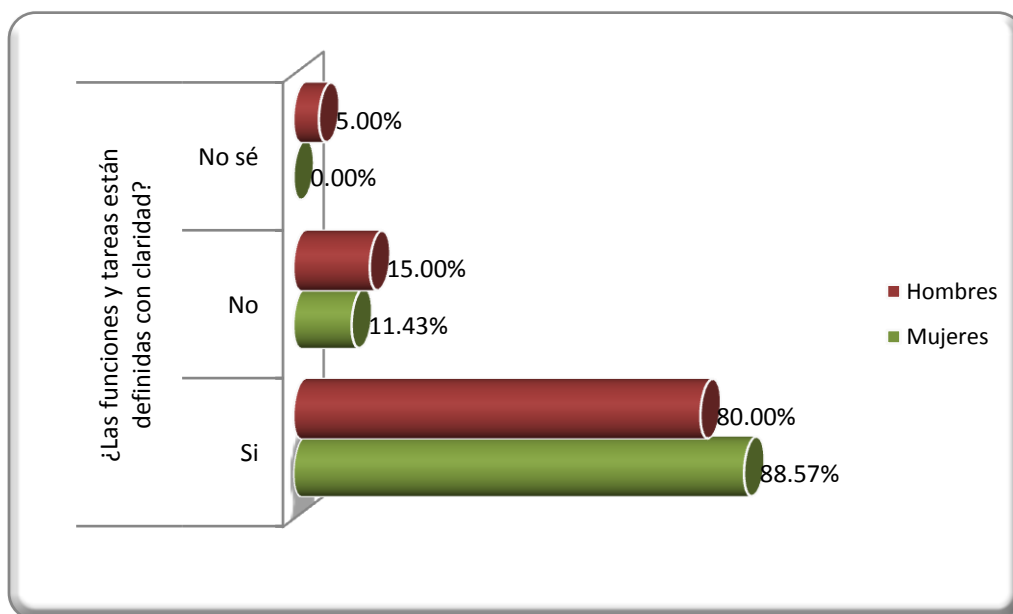
Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 38% de las mujeres y el 24% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **62%** de las personas encuestadas. El **33%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **5%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	38	24
No	33	22	11
No sé	5	3	2



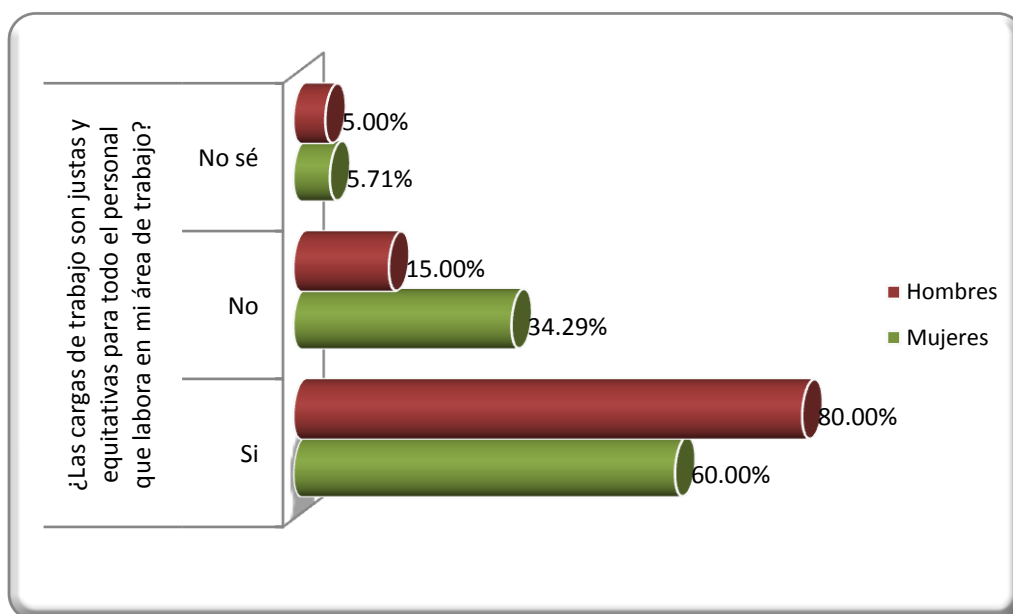
Además, el **85%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 89% de las mujeres y el 80% de los hombres, mientras que el **13%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **2%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	85	89	80
No	13	11	15
No sé	2	0	5



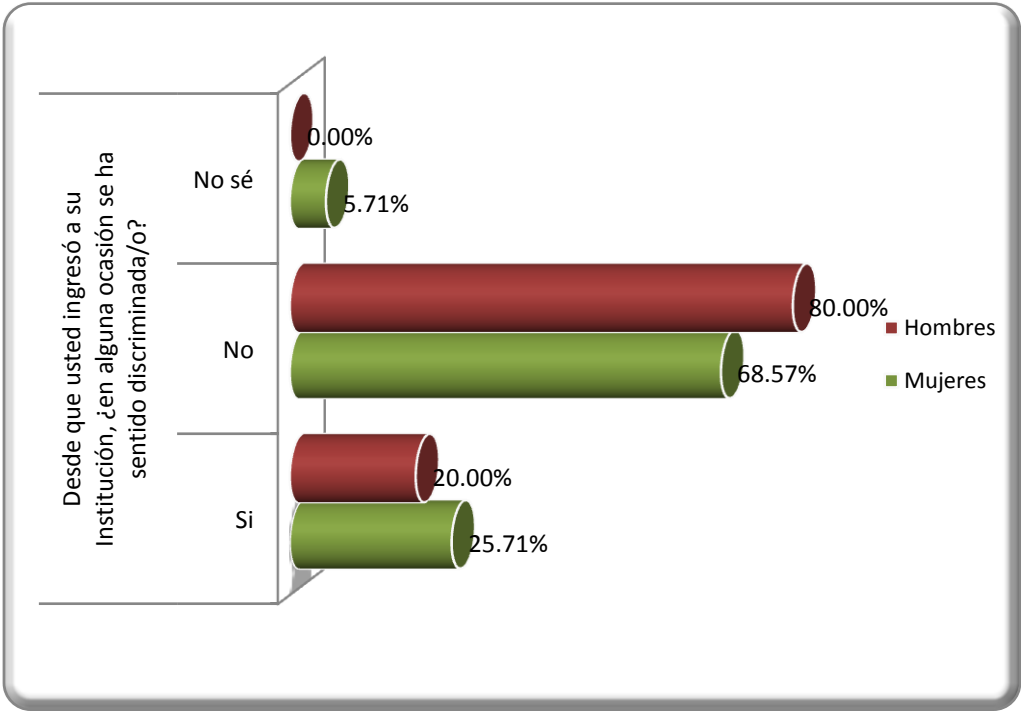
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 60% de las mujeres y el 80% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **70%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **25%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **5%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	60	80
No	25	34	15
No sé	5	6	5



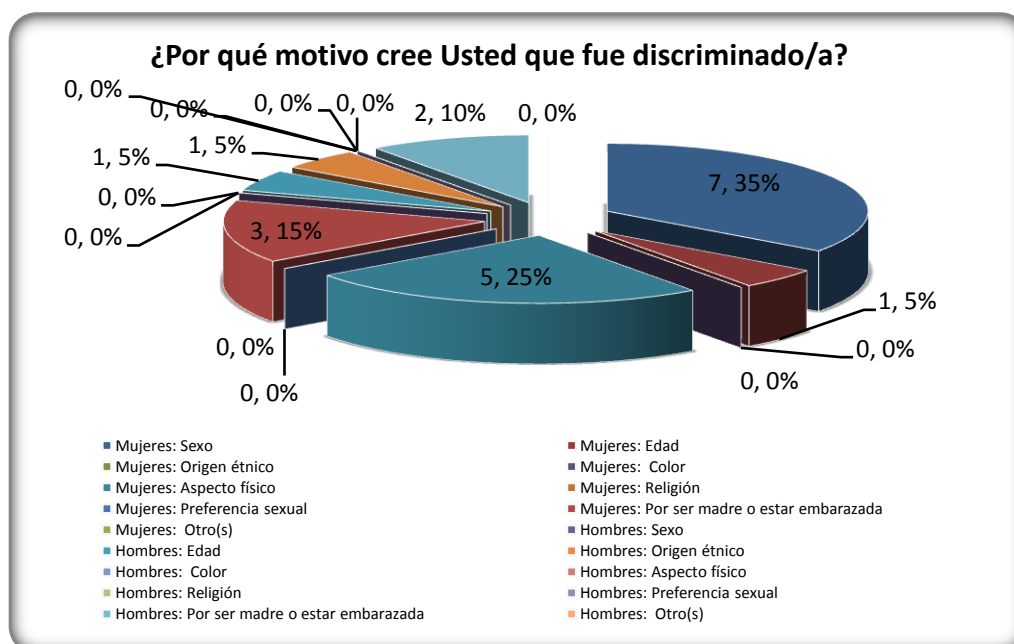
Por último, el **23%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 26% de las mujeres y el 20% de los hombres, por ende, el **73%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **3%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	22	26	20
No	73	68	80
No sé	3	6	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **35%** de la muestra, por otra parte, el **25%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por aspecto físico, el **10%** por edad y también, el **5%** por origen étnico. Por otros motivos relacionados con ser madre o estar embarazada el **25%** del total de la muestra, en opinión de hombres y mujeres. Véase gráfica.

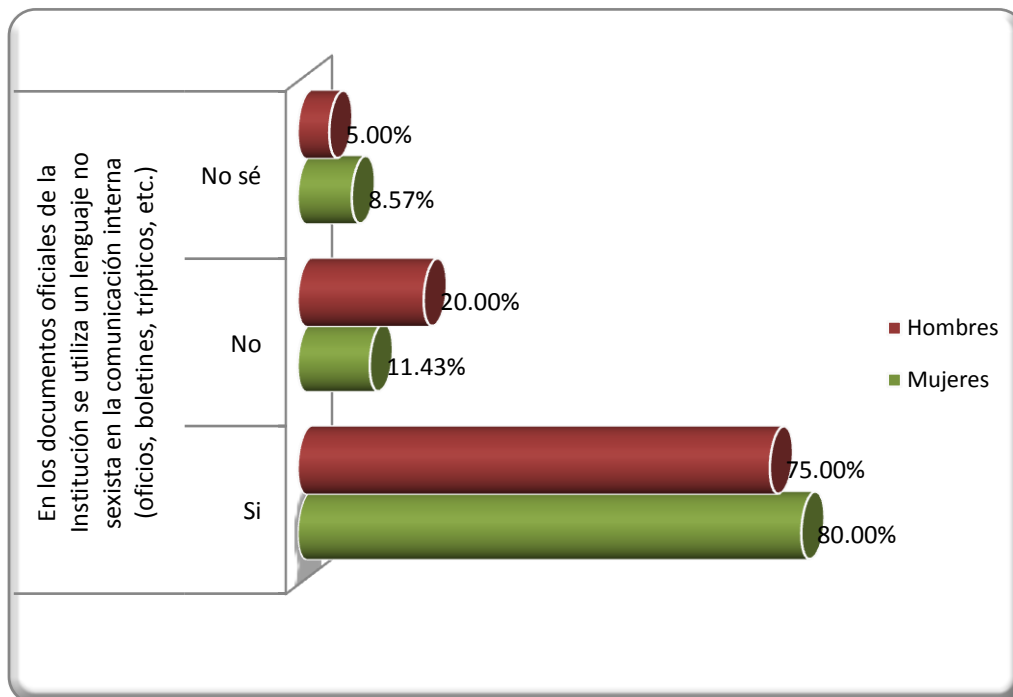
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	35	35	0
Edad	10	5	5
Origen étnico	5	0	5
Color	0	0	0
Aspecto Físico	25	25	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	25	15	10



3.4. Comunicación Incluyente

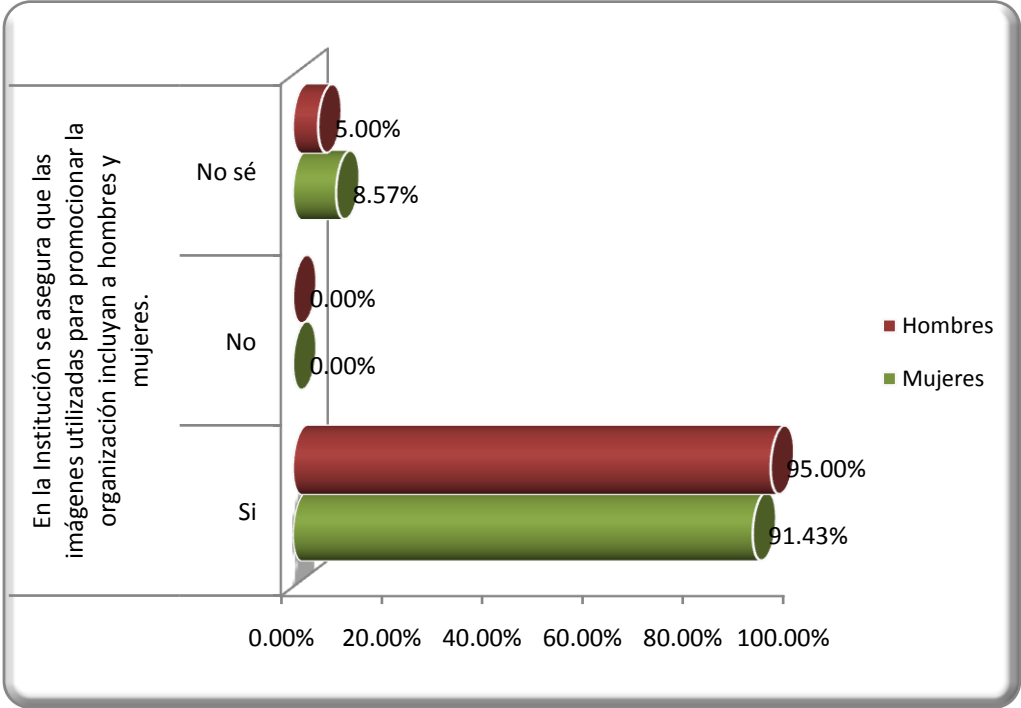
El análisis estadístico refleja que 80% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, similar al 75% de los hombres, es decir, el **78%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **15%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **7%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	80	75
No	15	11	20
No sé	7	9	5



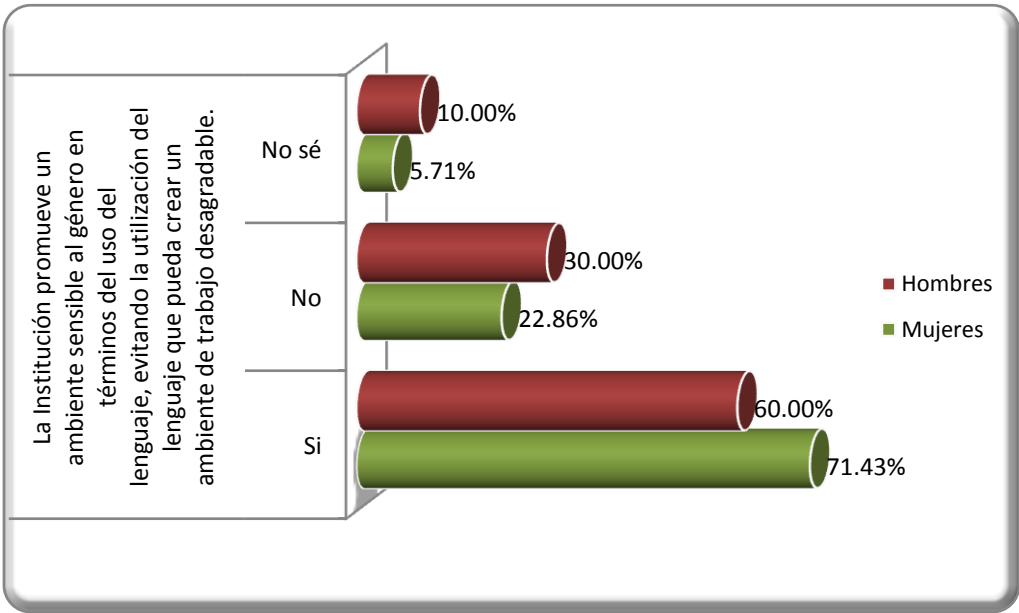
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 95% de los hombres y el 91% de las mujeres, resultando el **93%** del personal entrevistado, en contraste, nadie respondió que no y el **13%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	93	91	95
No	0	0	0
No sé	7	9	5



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 60% de los hombres con relación al 71% de las mujeres, siendo agrupado en el 66% del personal entrevistado, el 26% argumentó en sentido negativo y otro 8% no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE, EVITANDO LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	71	60
No	26	23	30
No sé	8	6	10

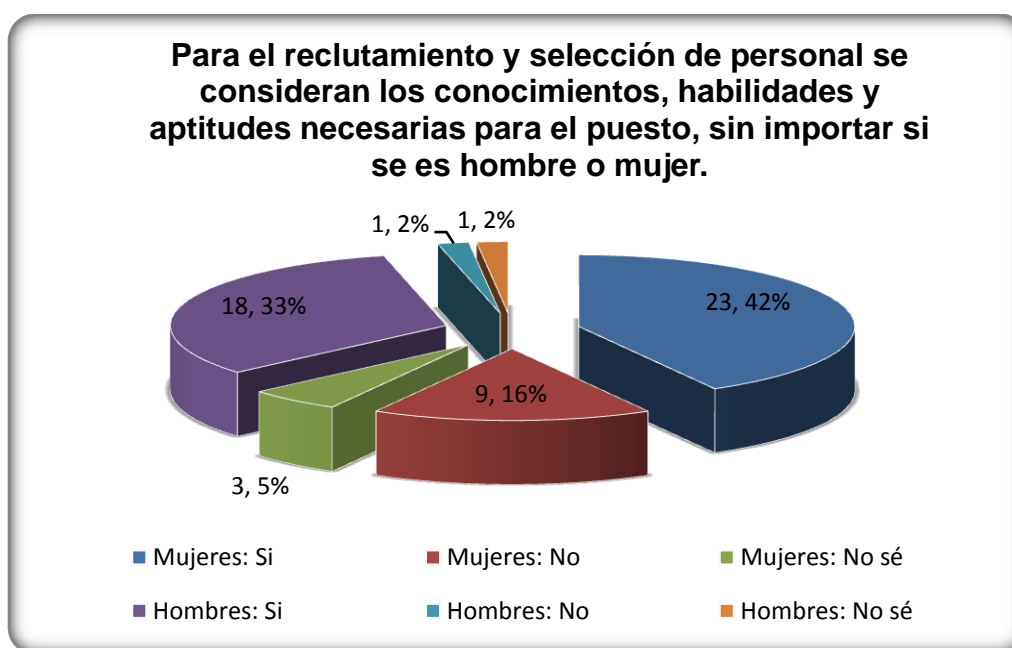


3.5. Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 33% de los hombres y el 42% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **75%**, el restante **18%** refuta este criterio asertivo y el otro **7%** no sabe. Véase gráfica.

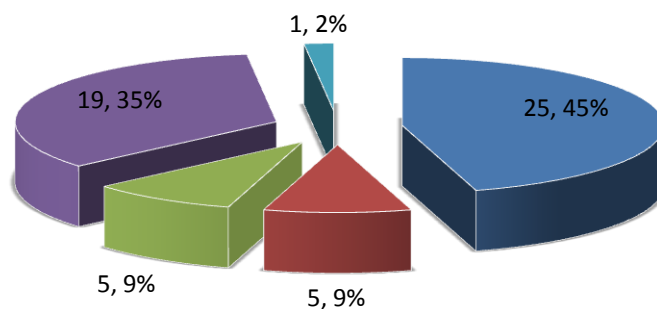
PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	42	33
No	18	16	2
No sé	7	5	2



En este sentido, el **80%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 45% de las mujeres y el 35% de los hombres, mientras que el **11%** de las personas opinaron lo contrario y el **9%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONA L	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	45	35
No	11	9	2
No sé	9	9	0

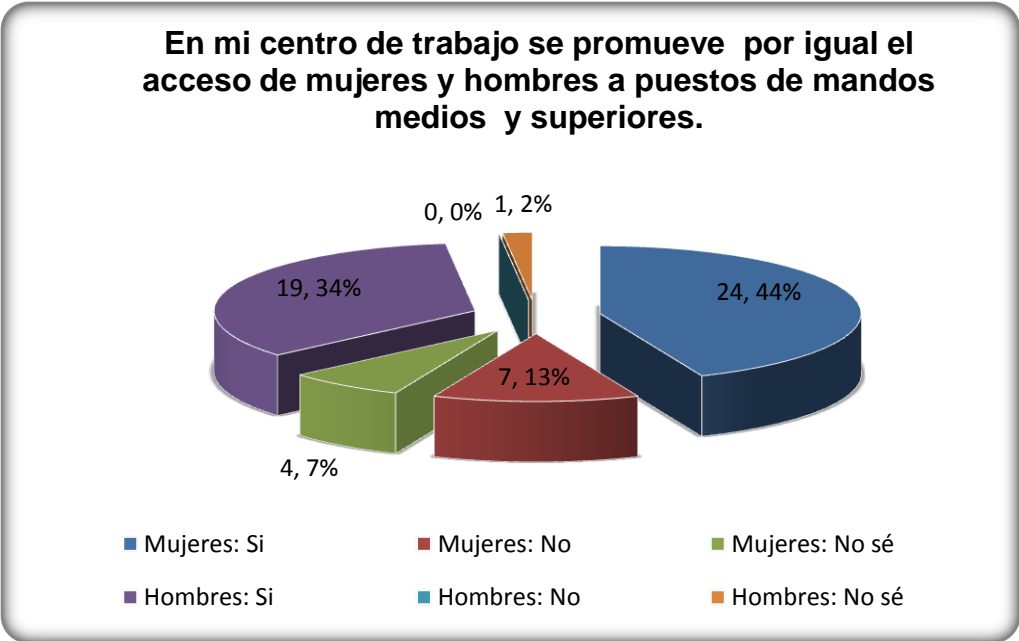
En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

En este sentido, el **78%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 20% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 18% de los hombres, mientras que el **13%** de las personas opinaron lo contrario y el **9%** no lo sabe. Véase gráfica.

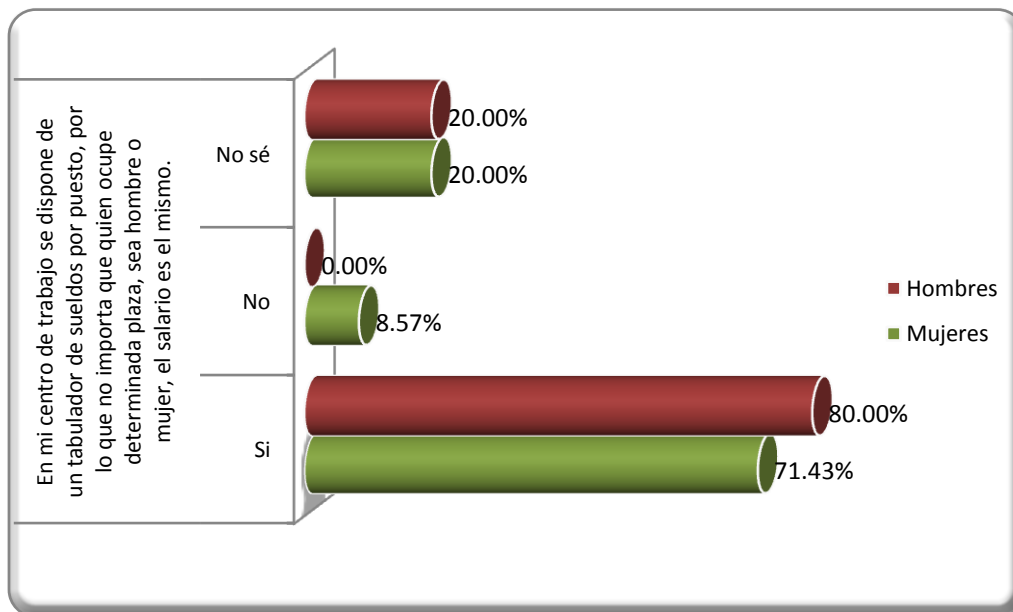
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	44	34
No	13	13	0
No sé	9	7	2



Salarios y Prestaciones.

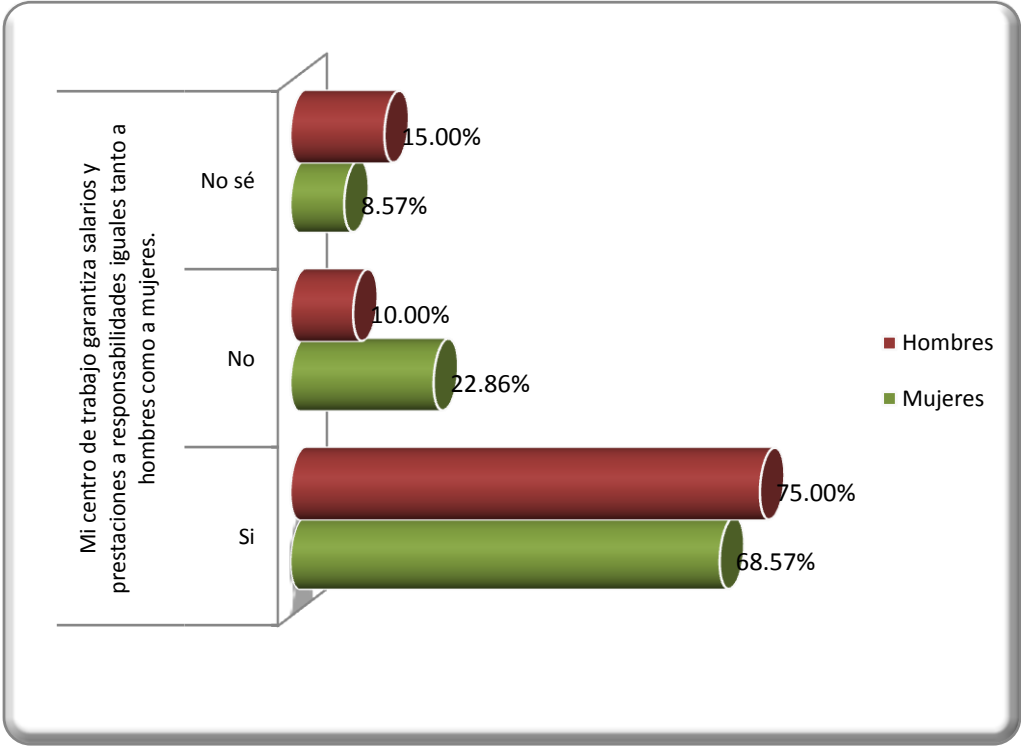
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 71% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 80% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **75%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **5%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	71	80
No	5	9	0
No sé	20	20	20



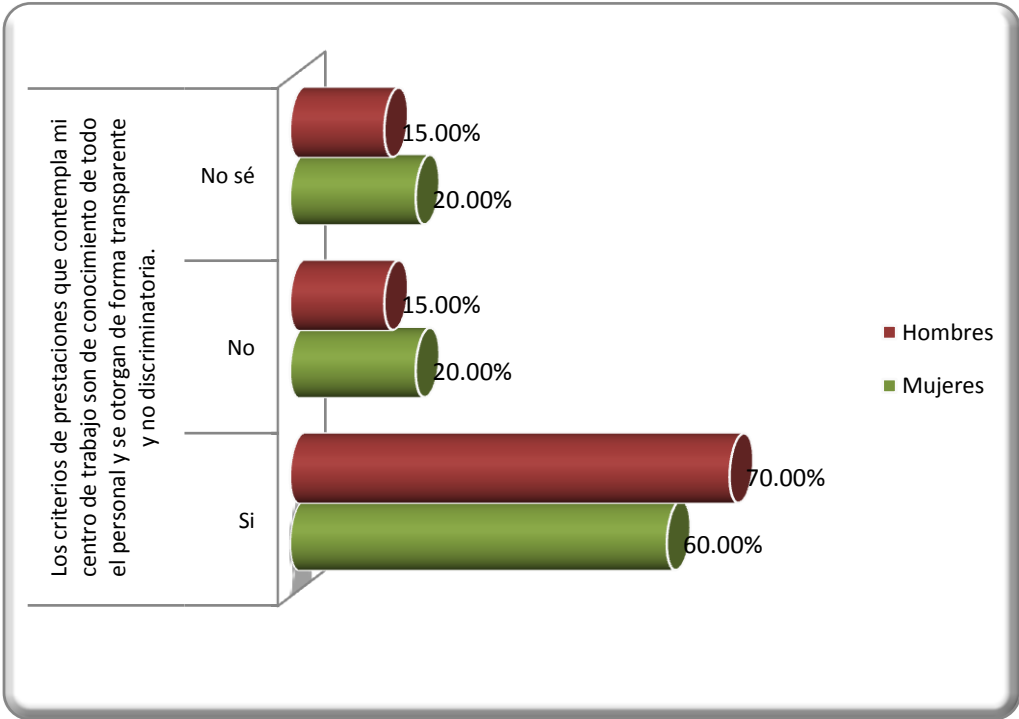
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **71%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 69% de las mujeres y el 75% de los hombres, el resto, **18%** menciona que no existe igualdad en los salarios y un **11%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	69	75
No	18	23	10
No sé	11	8	15



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 60% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 70% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **64%** de las personas encuestadas, con diferencia al **18%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **18%** no lo sabe. Véase gráfica.

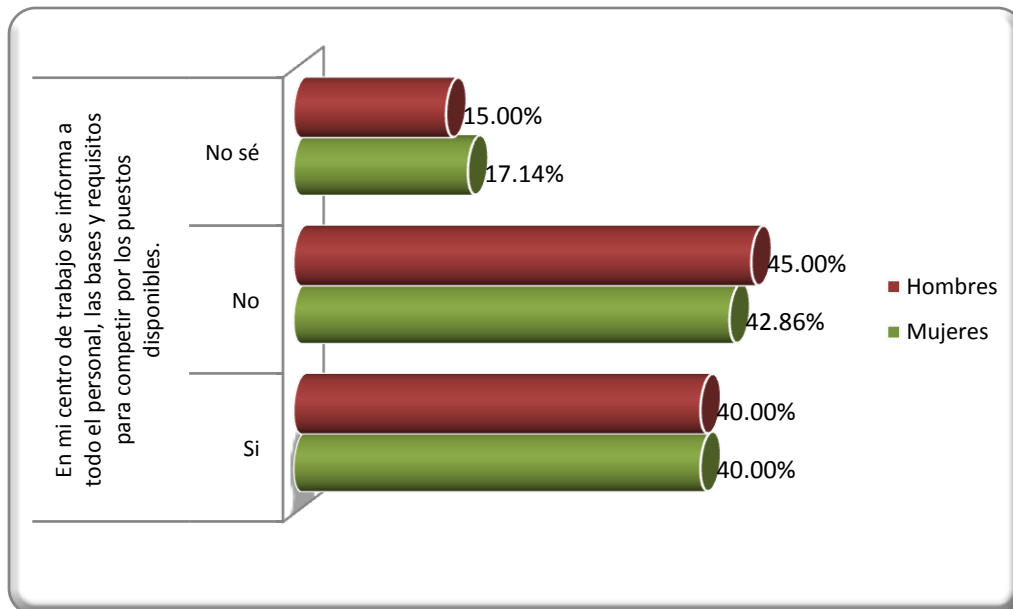
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	60	70
No	18	20	15
No sé	18	20	15



Promoción Vertical y Horizontal

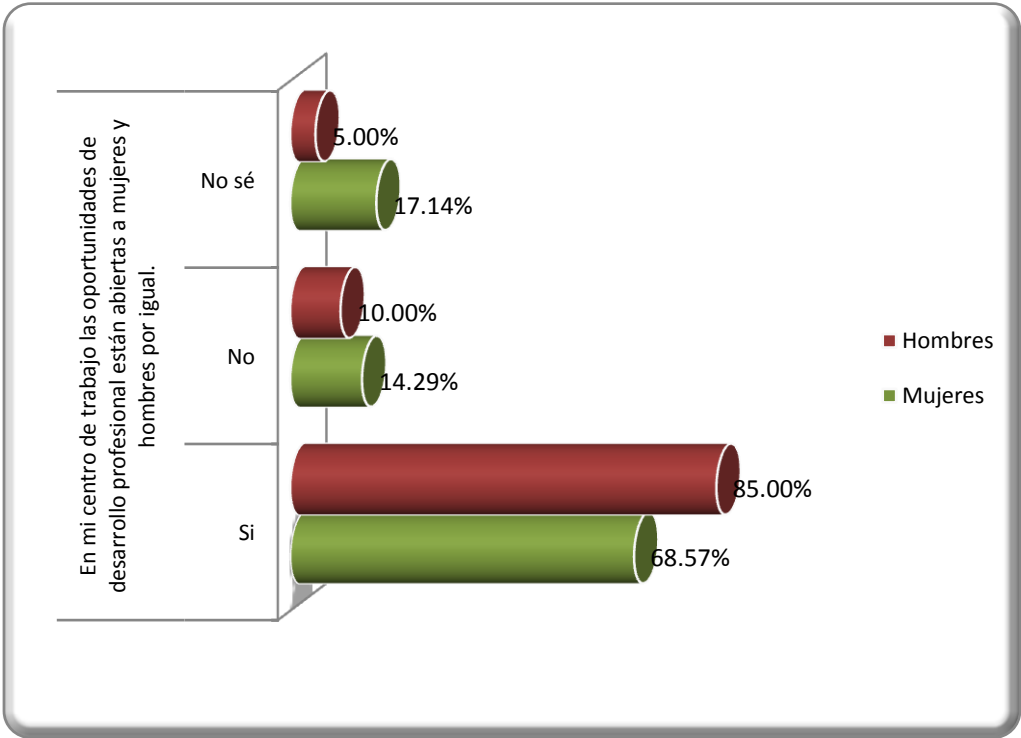
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **44%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres un poco mayor con un 45% a la proporción de las mujeres 43%. El **40%** manifiesta positivamente y el **16%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	40	40	40
No	44	43	45
No sé	16	17	15



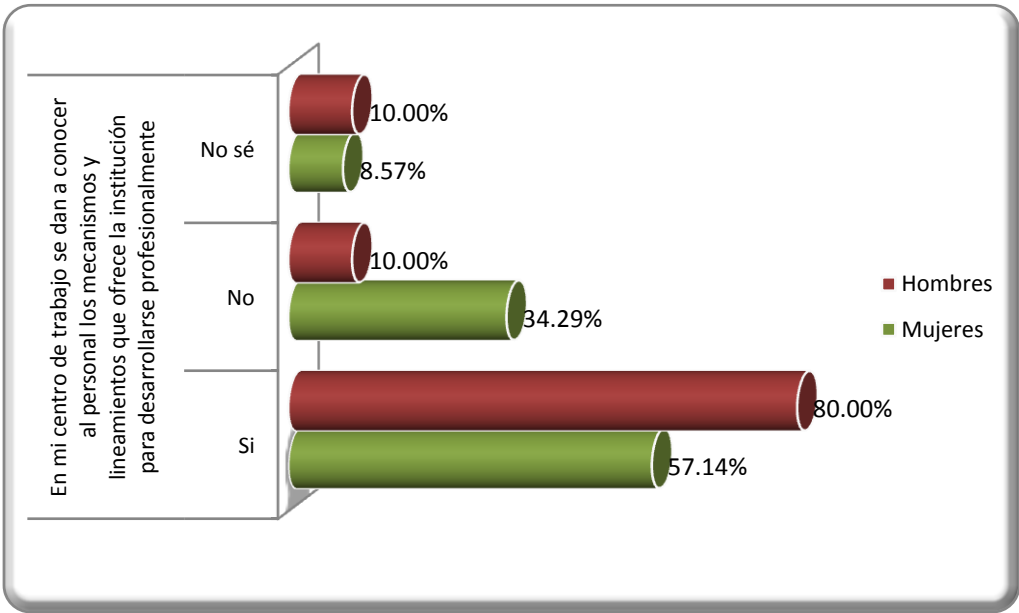
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **77%** del total de la muestra considera que si, representados por el 69% de las mujeres y el 85% de los hombres, en tanto el **12%** considera que no y otro **11%** igual, respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	69	85
No	12	14	10
No sé	11	17	5



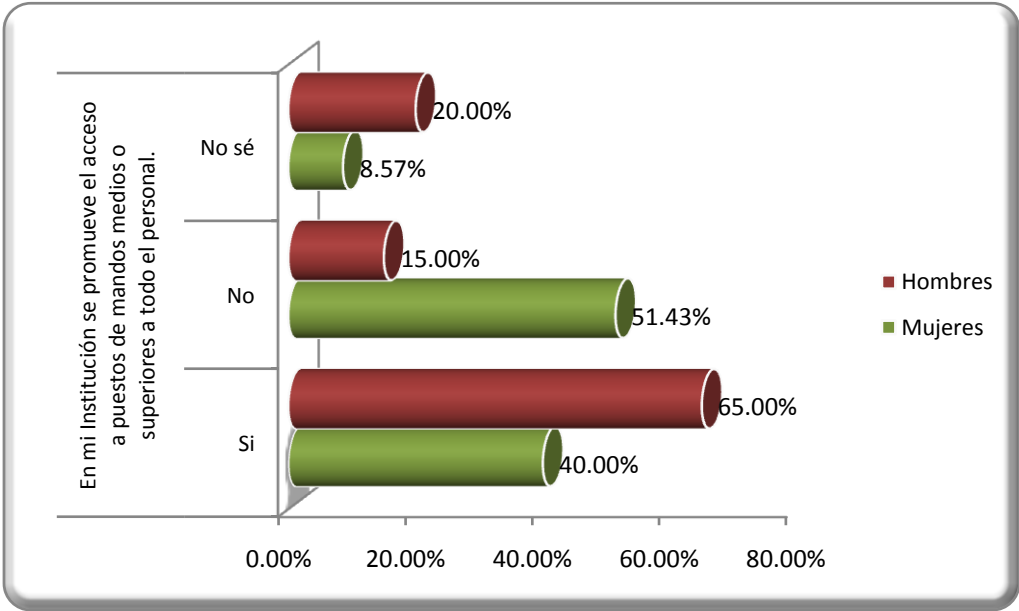
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **65%** dice que si del cual el 57% son mujeres y el 80% hombres; un **25%** no está de acuerdo y un **10%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	57	80
No	25	34	10
No sé	10	9	10



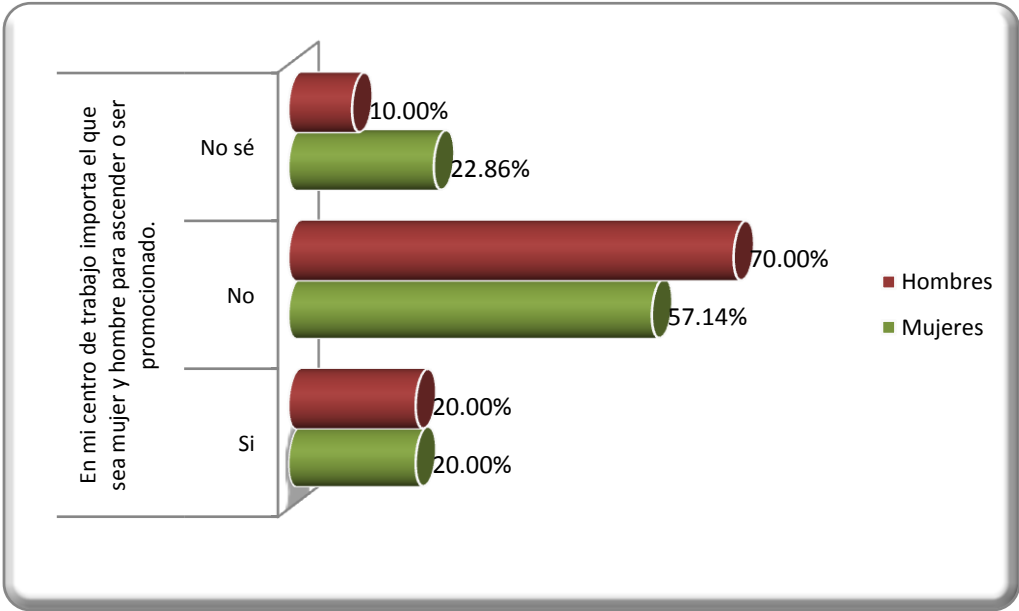
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes divergentes, las mujeres representadas con un 51% como para hombres 15%, es decir el **38%** de la muestra no consideran igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **49%** se encuentra en de acuerdo en este rubro y un **13%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	49	40	65
No	38	51	15
No sé	13	9	20



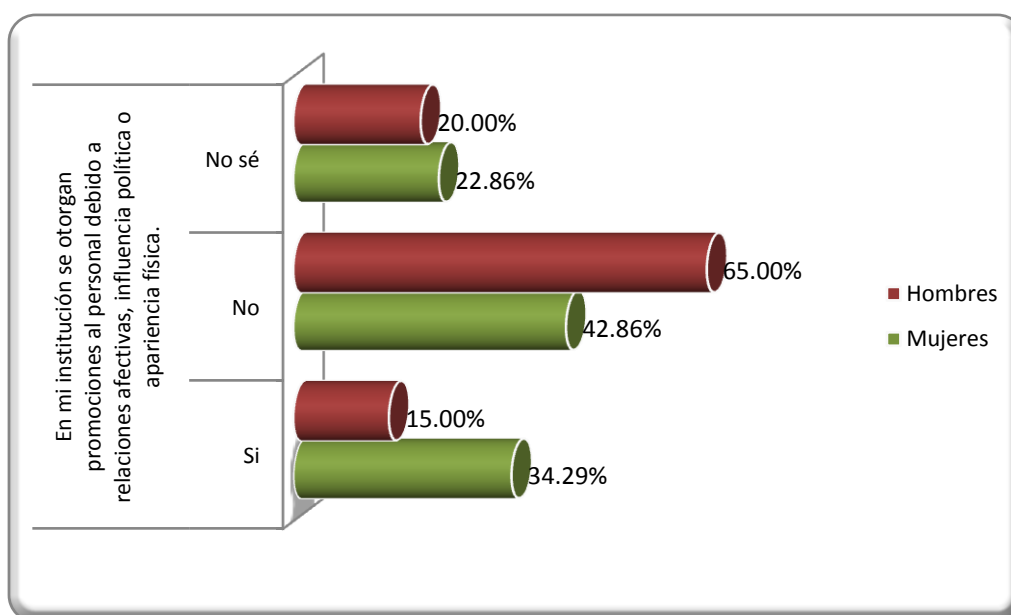
Los resultados respecto a la importancia de ser hombre o mujer como factor influyente en los ascensos o promociones indica que para el 70% de los hombres y el 53% de las mujeres no tiene importancia, sumando así el **62%** del personal encuestado, en sentido contrario el **20%** considera que si importa para ascender o ser promocionado el ser hombre o mujer y el **18%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	20	20
No	62	57	70
No sé	18	23	10



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **27%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 56% y de los hombres es de 54%. En tanto el **51%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **22 %** no lo sabe.

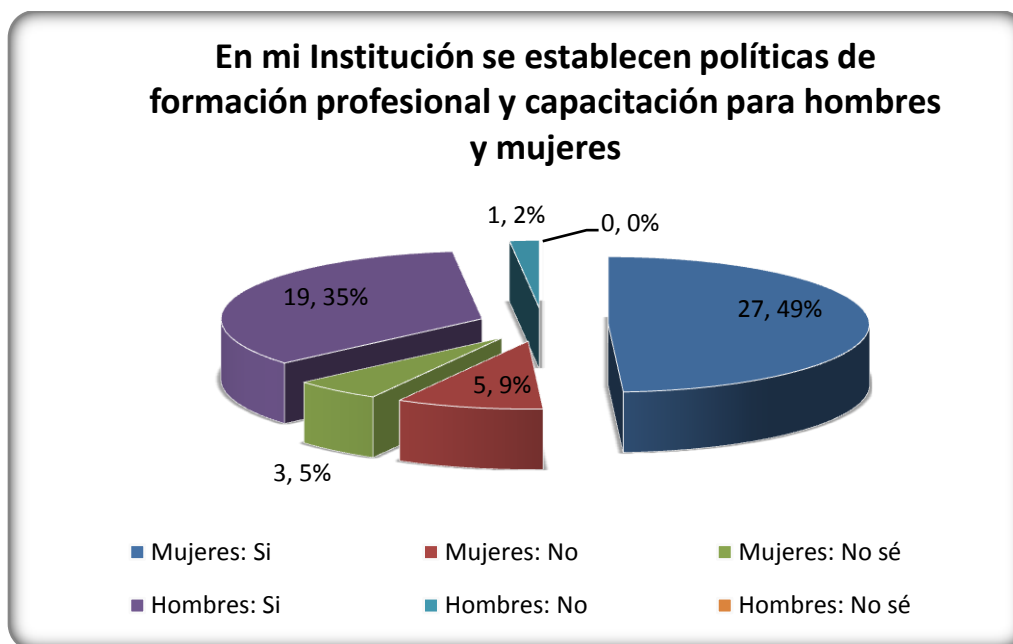
EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	27	34	15
No	51	43	65
No sé	22	23	20



Capacitación y Formación Profesional

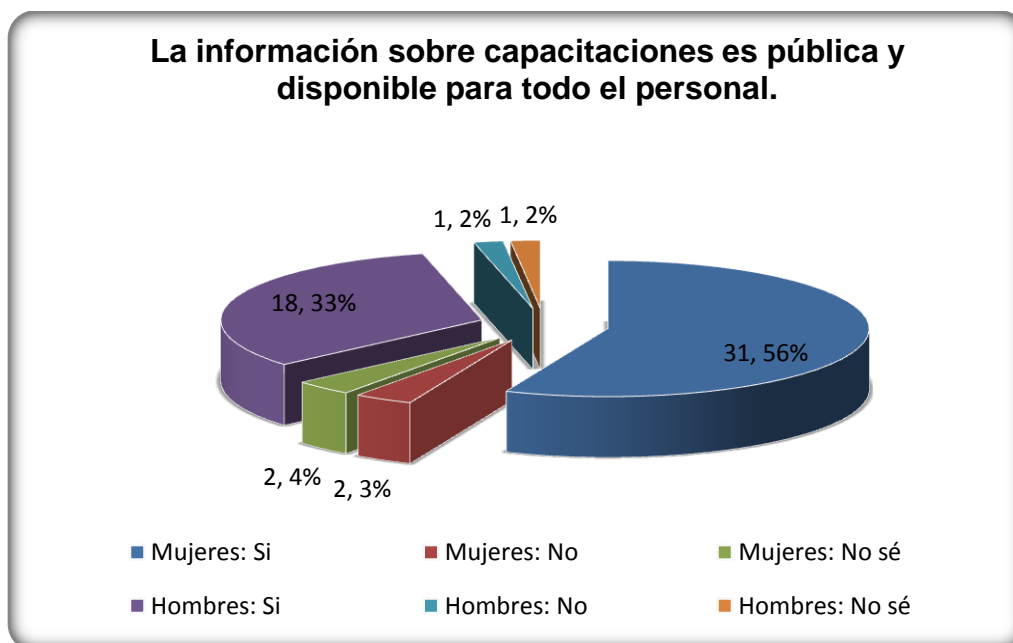
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **84%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 49% lo representan las mujeres y el 35% los hombres; un **11%** no está de acuerdo y el **5%** no sabe.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	49	35
No	11	9	2
No sé	5	5	0



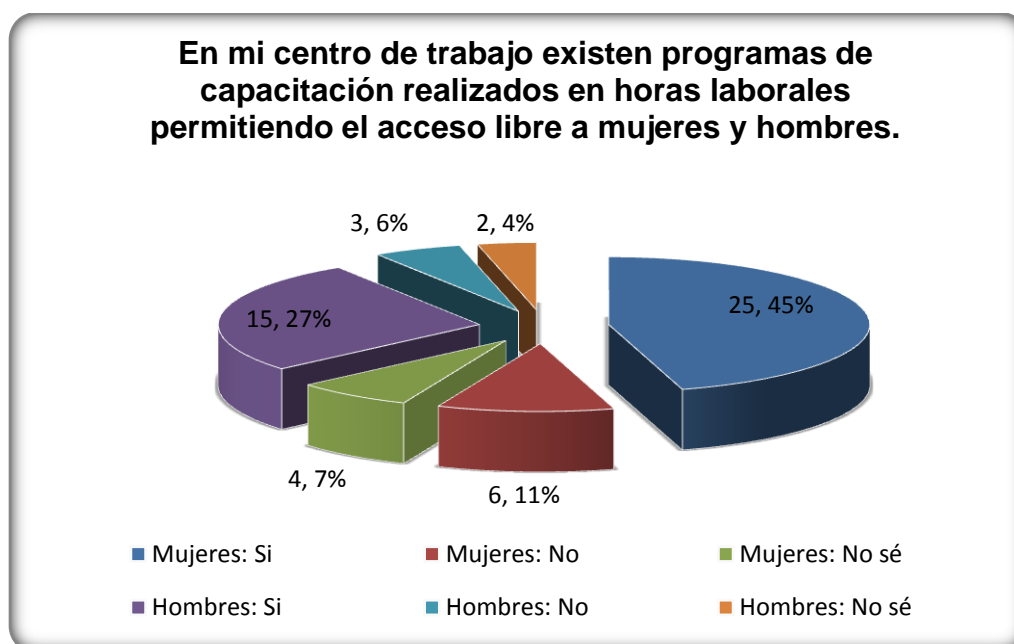
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **89%** señalaron que sí, representando las mujeres el 56% y el 33% de los hombres, el **5%** respondió que no y el **6%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	89	56	33
No	5	3	2
No sé	6	4	2



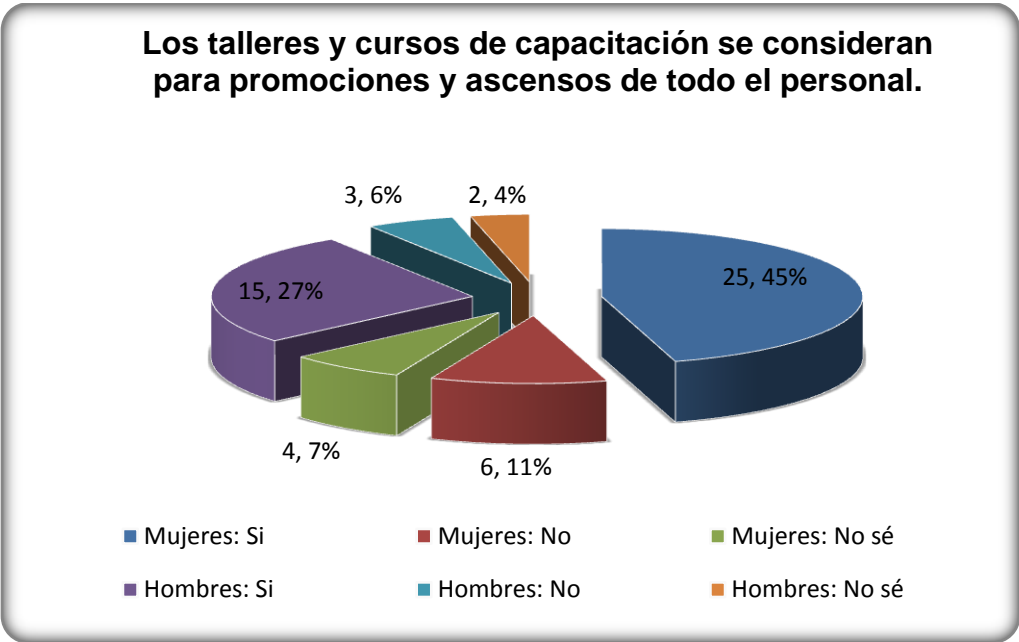
El **73%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un **45%** que se establece esta política y los hombres señalan en un **27%**, el **16%** del personal señala que no se aplica esta política y el **11%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	45	27
No	16	11	6
No sé	11	7	4



Los resultados indican que el **47%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 45% está compuesto por mujeres y el 27% por hombres, también nos indica que el **24%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **29%** no sabe. Véase gráfica.

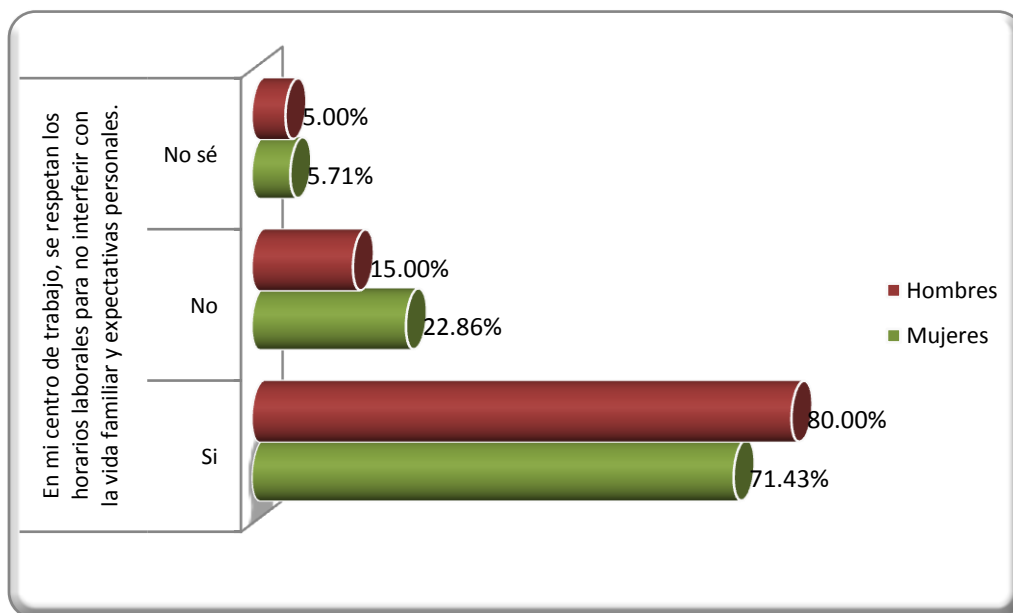
LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	45	27
No	24	11	6
No sé	29	7	4



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

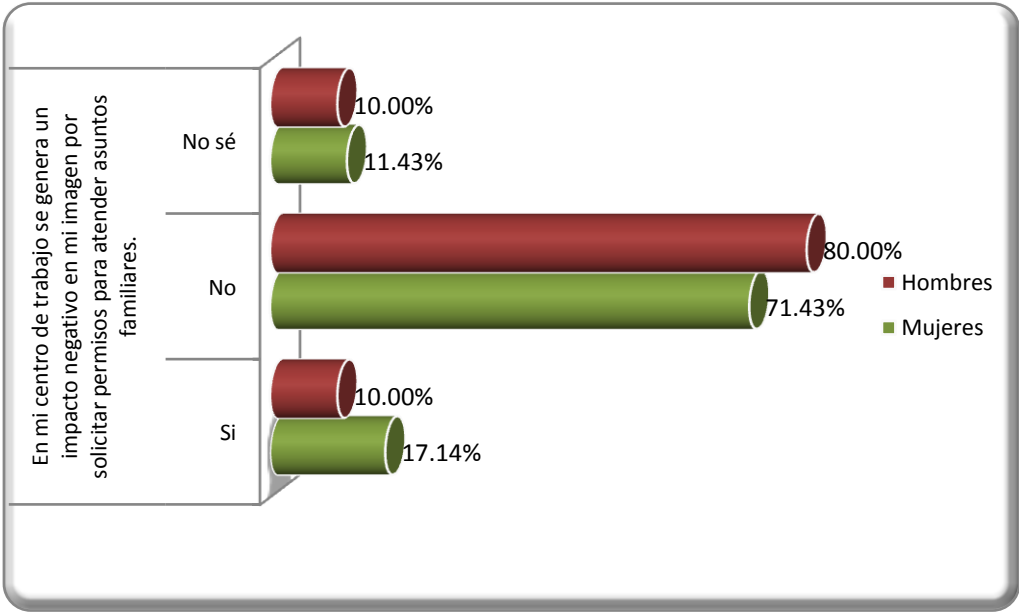
Los resultados muestran que el **75%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 71% y la de hombres de un 80%. El **5%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **20%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	71	80
No	20	23	15
No sé	5	6	5



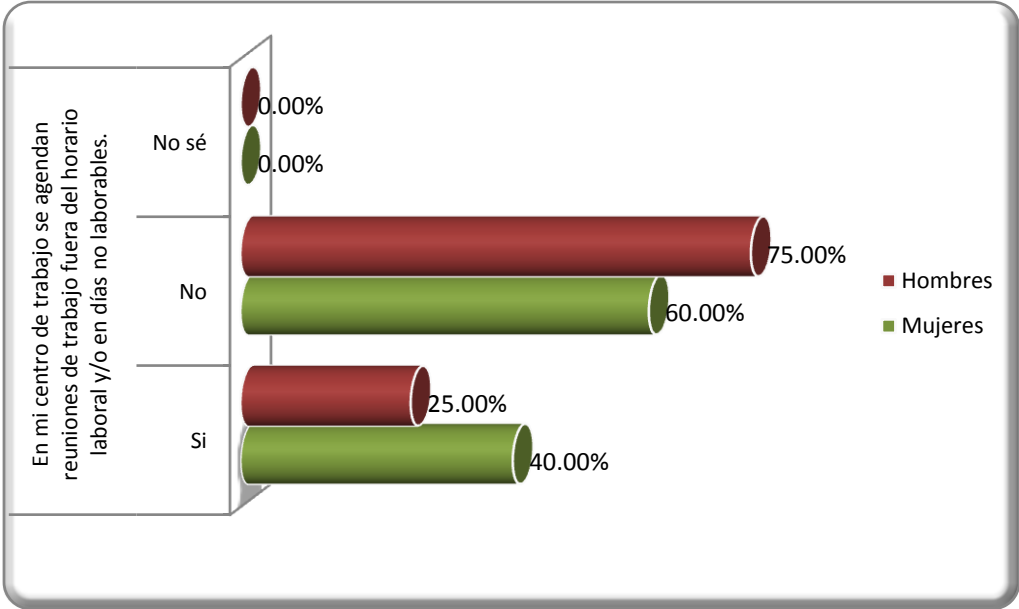
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 17% de las mujeres y el 10% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el 14% de la muestra, es decir, el 75% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el 11% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	14	17	10
No	75	72	80
No sé	11	11	10



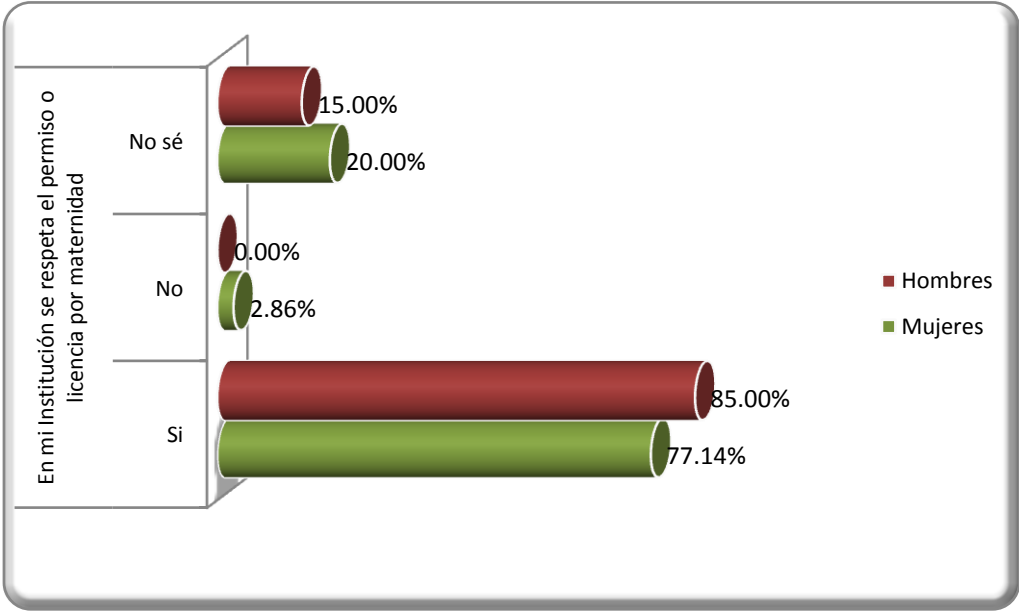
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **65%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **35%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 40% de las mujeres con respaldo del 25% de los hombres. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	35	40	25
No	65	60	75
No sé	0	0	0



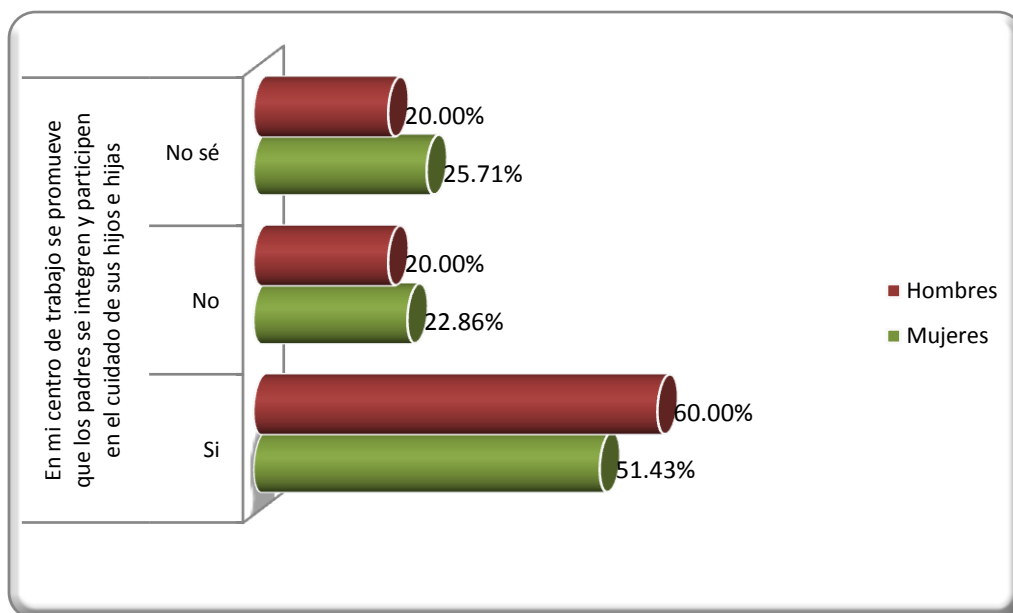
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **80%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 77% son mujeres, en tanto el 85% de hombres. El **18%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **2%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	77	85
No	2	3	0
No sé	18	20	15



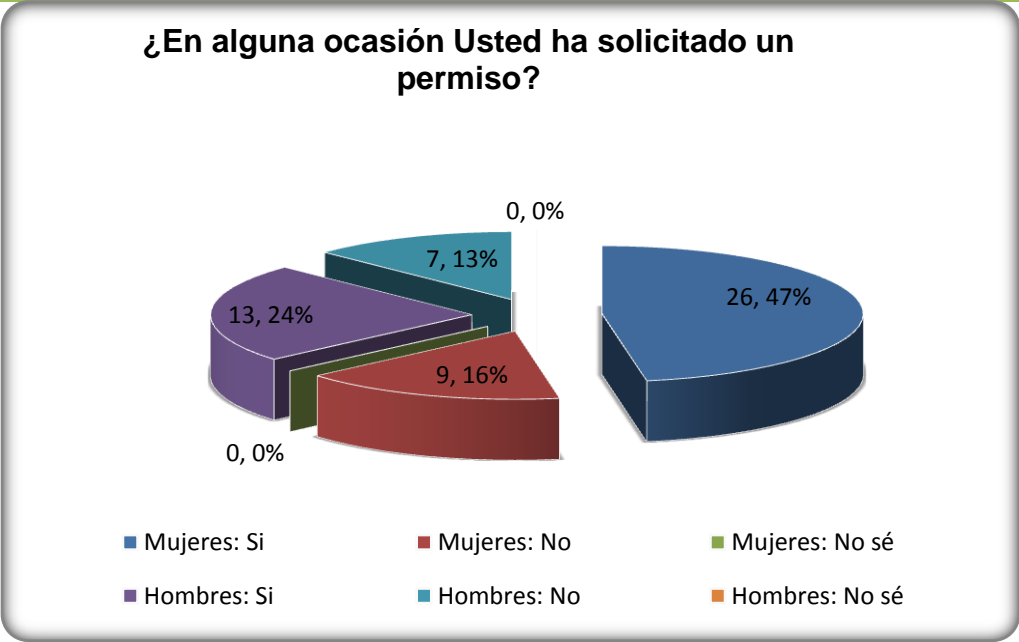
El 51% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 60% esto es un **55%** de la muestra. El **22%** respondió que no y el **23%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	51	60
No	22	23	20
No sé	23	26	20



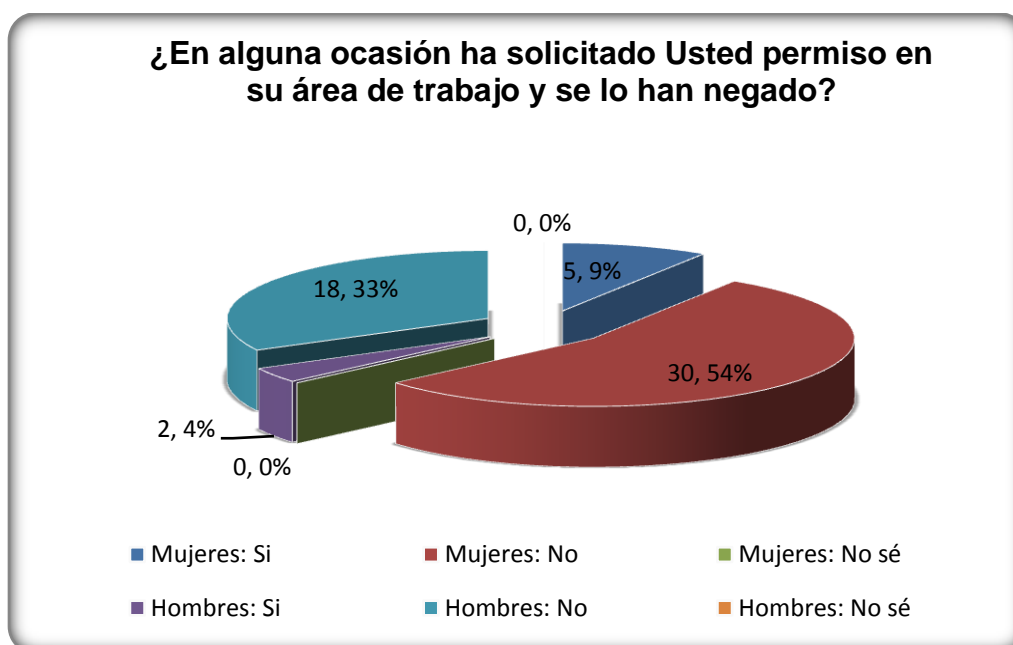
Los resultados indican que el **71%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (47% mujeres y 24% hombres). El **29%** de las personas señalan que no han solicitado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	47	24
No	29	16	13
No sé	0	0	0



Los resultados indican que el **63%** de las personas no se les ha negado permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (54% mujeres y 9% hombres). El **37%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	37	33	4
No	63	54	9
No sé	0	0	0



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del Estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **9%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **2%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

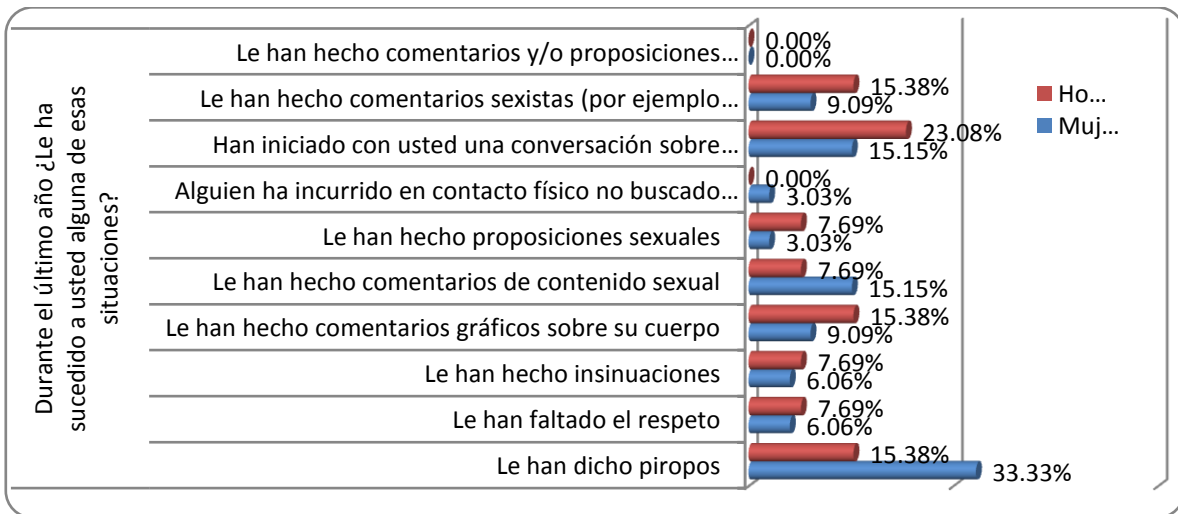
En tercer lugar, el **3%** de las mujeres y el **8%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **4%** de la muestra total, infiriendo que el **96%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **9%** de las mujeres y el **15%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **9%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **91%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **6%** de las mujeres han recibido insinuaciones, esto es, el **5%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **95%** restante que no los han recibido.

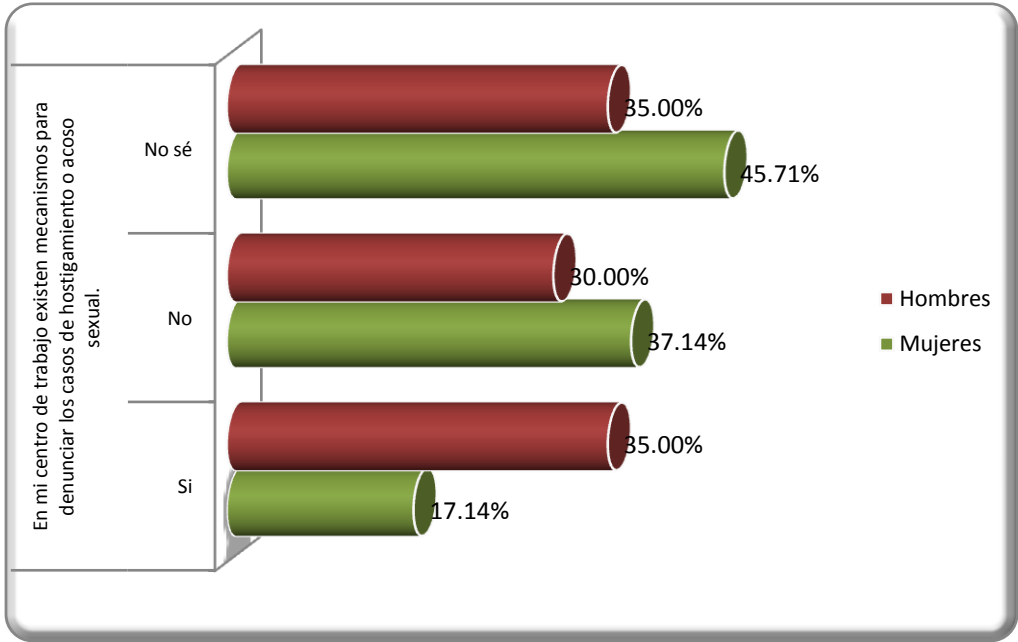
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **24%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **33%** y los hombres un porcentaje de **15%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **24%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **76%** de las personas no han sido objeto de estos actos.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	24	33	15
Le han faltado el respeto	5	6	8
Le han hecho insinuaciones	5	6	8
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	9	9	15
Le han hecho comentarios de contenido sexual	11	15	8
Le han hecho proposiciones sexuales	4	3	8
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	2	3	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	15	15	23
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	9	9	15



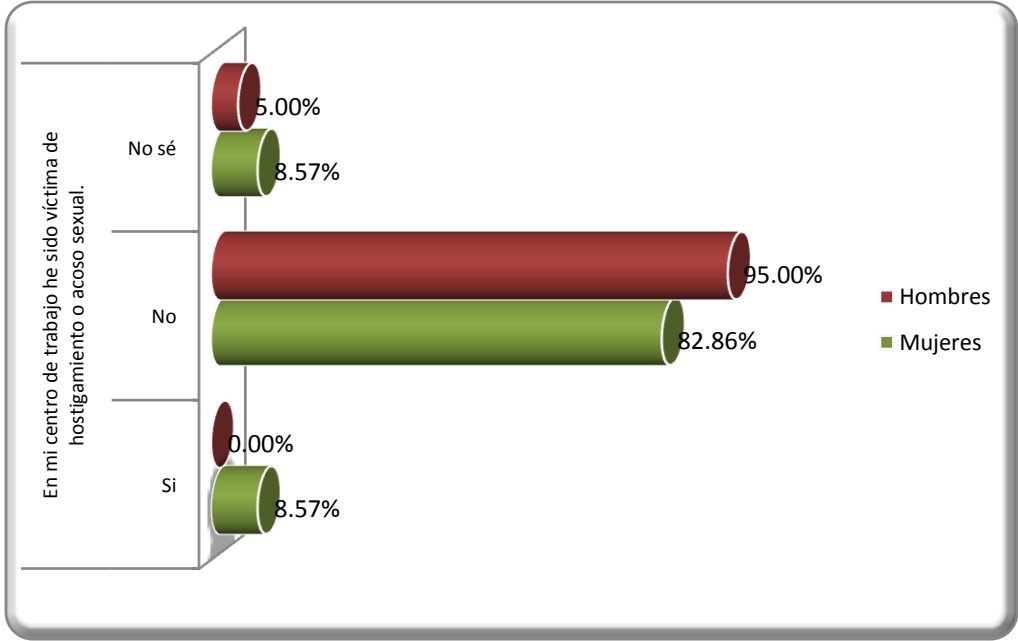
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **26%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **34%** que no un importante **40%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	26	17	35
No	34	37	30
No sé	40	46	35



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **4%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **89%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **7%** manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	4	9	0
No	89	83	95
No sé	7	8	5



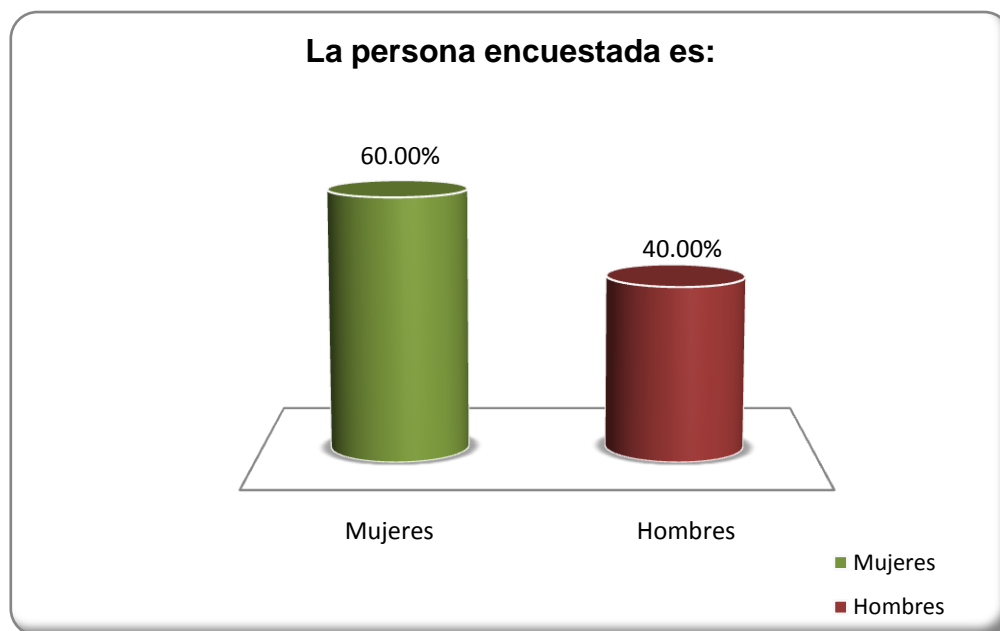
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

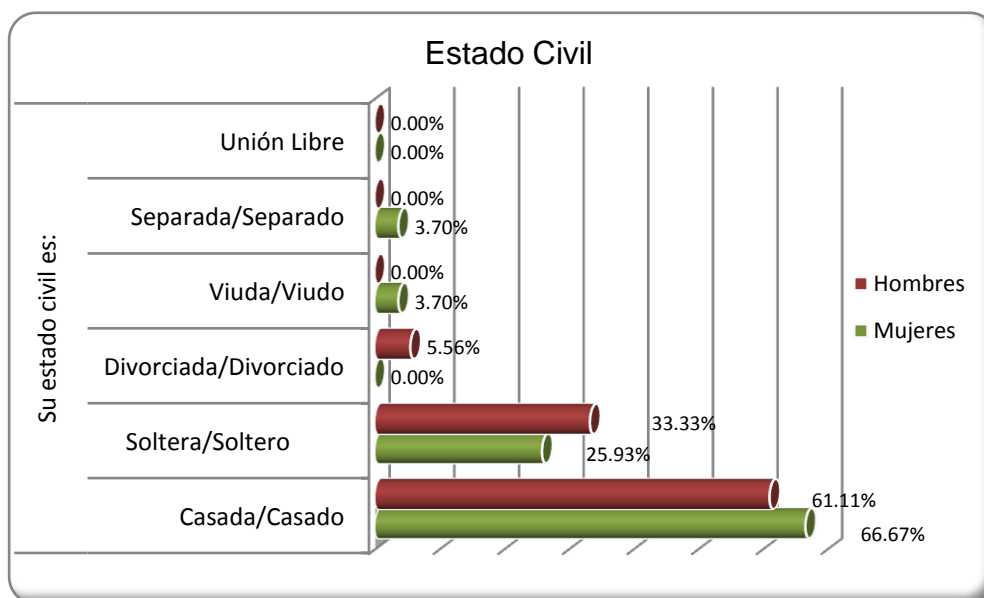
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 45 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarías y órganos descentralizados de la Secretaría de Desarrollo Rural, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el 60% (27) fueron mujeres mientras que el 40% (18) fueron hombres. Véase gráfica.



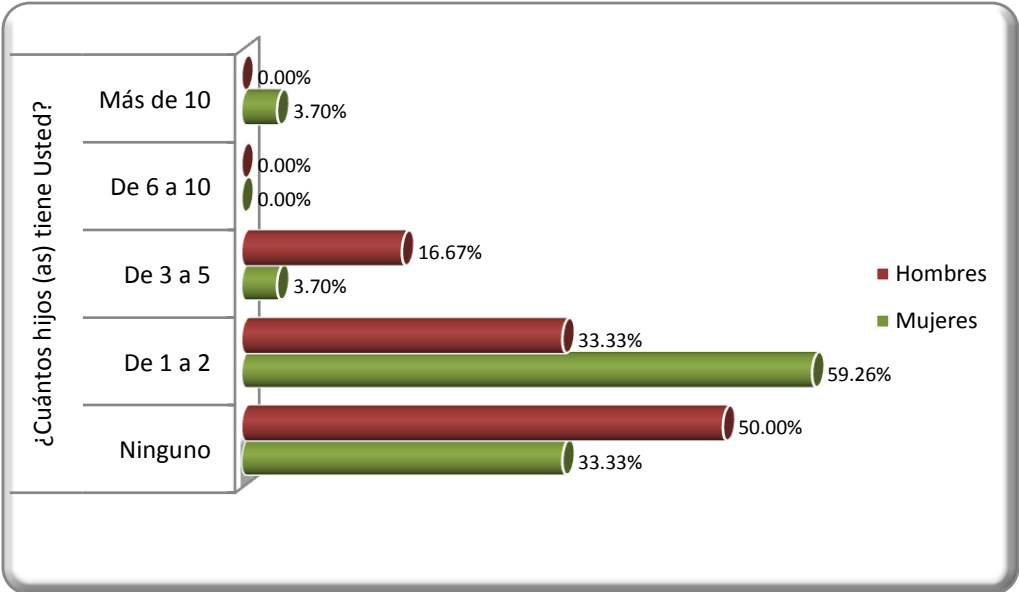
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **30%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 67% son mujeres y el 61% son hombres. Las personas casadas representan un **64%**, el 67% son mujeres y el 61% son hombres. Las personas viudas representan un **2%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **2%**, las mujeres representan un 3%.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	64	67	61
Soltera/Soltero	30	26	33
Divorciada/Divorciado	2	0	6
Viuda/Viudo	2	4	0
Separada/Separado	2	3	0
Unión Libre	0	0	0



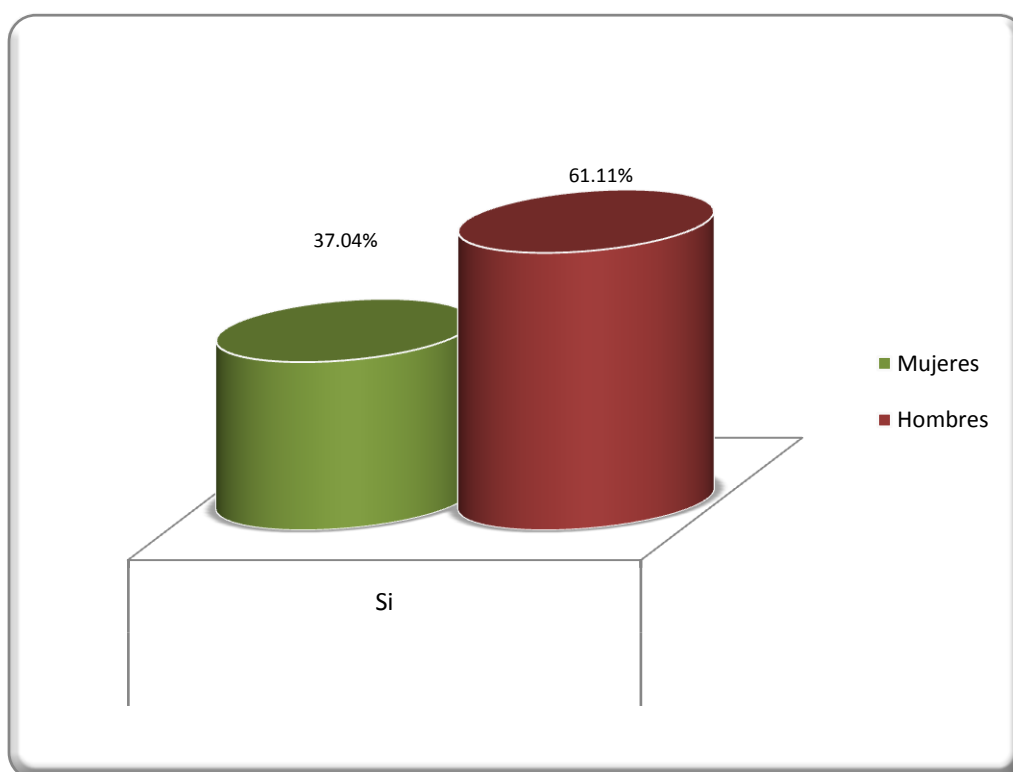
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **40%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 33% son mujeres y el 50% son hombres. El **49%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 59% y los hombres con un 33%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 4% y los hombres un 17%, siendo un total de **9%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **2%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	40	33	50
De 1 a 2	49	59	33
De 3 a 5	9	4	17
De 6 a 10	0	0	0
Más de 10	2	4	0



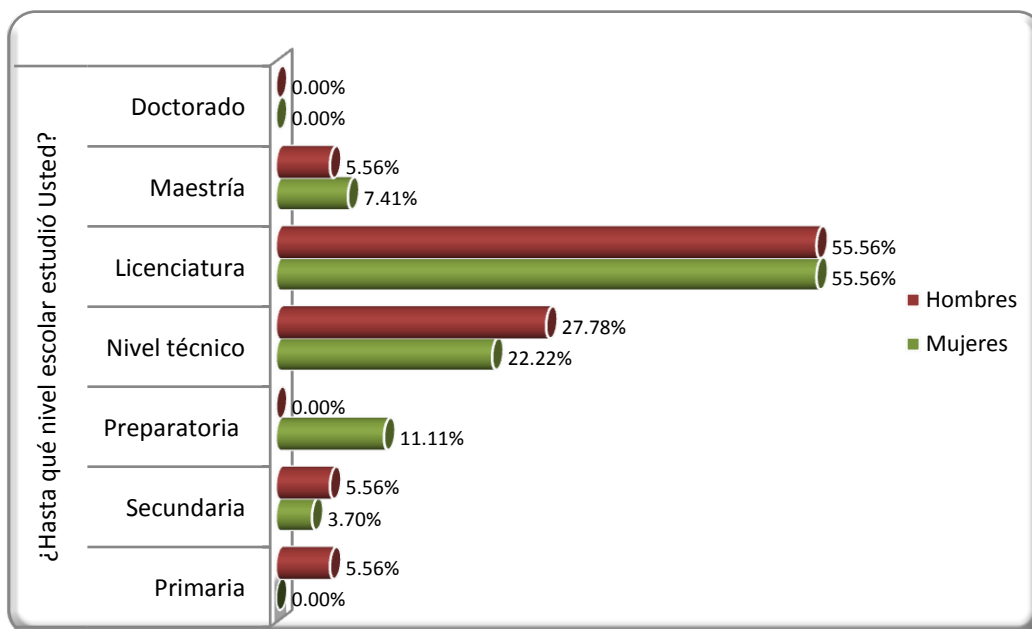
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **47%** manifestó que sí, de cual 61% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 37%. El **53%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	37	61
No	53	63	39



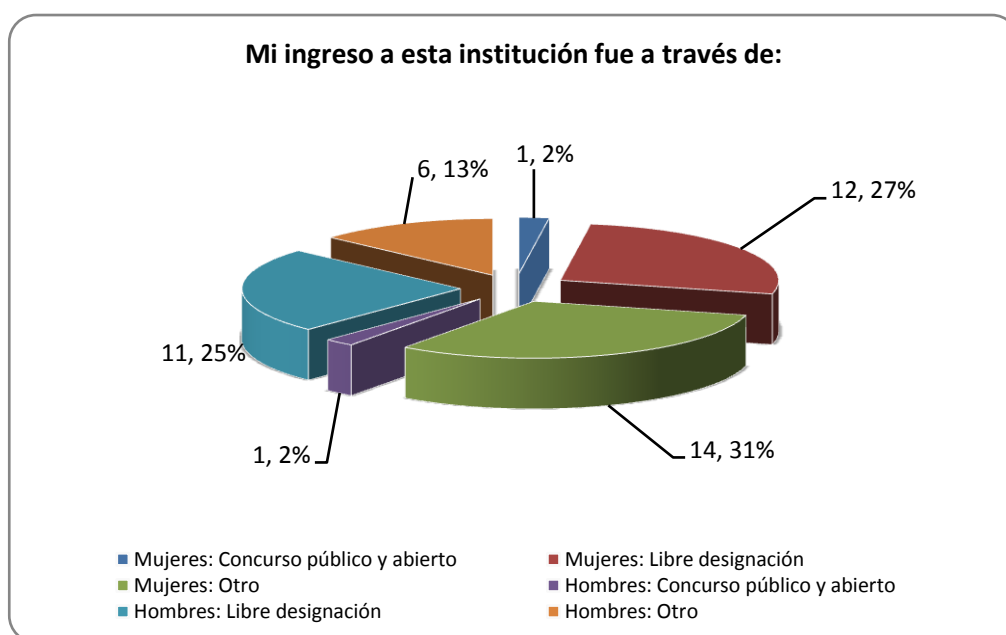
En cuanto al nivel escolar del personal, el **56%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 56% y los hombres con un 56%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **24%**, representó el 22% de mujeres y el 28% por hombres; del nivel de maestría es el **7%**, del cual las mujeres representan el 7% y los hombres un 4%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **7%**, las mujeres con un 11%. El resto de los niveles educativos como secundaria el **4%**, y primaria **2%** del total de la muestra. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	2	0	6
Secundaria	4	4	6
Preparatoria	7	11	0
Nivel técnico	24	22	28
Licenciatura	56	56	56
Maestría	7	7	4
Doctorado	0	0	0



El 4% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del 51%, las mujeres representan un 27% y los hombres un 24%, el resto, un 45% señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹¹³

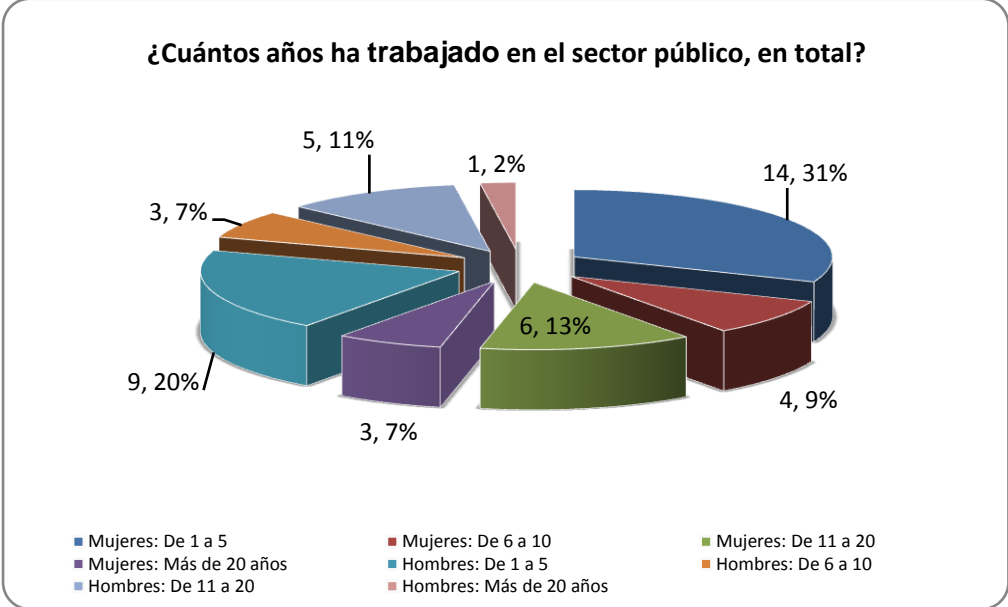
MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	4	2	2
Libre designación	51	27	24
Otro	45	32	13



¹¹³ Las gráficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardsos por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

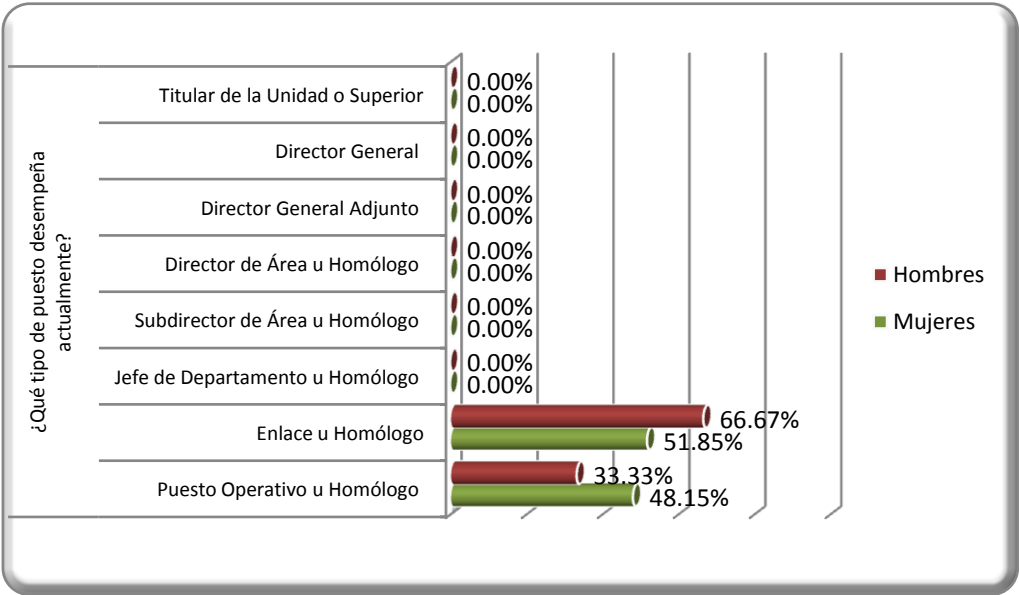
El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **51%** de la muestra lleva trabajando de 1 a 5 años, representado con un 31% por mujeres y un 20% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública de 11 a 20 años con **24%**, representado por un 13% por las mujeres y un 11% por los hombres. De las personas que tiene laborando de 6 a 10 años el 9% son mujeres, mientras que el 7% son hombres representando el **16%** de la muestra. El resto, un **9%** del personal que tiene más de 20 años. Véase Gráfica.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	51	31	20
De 6 a 10	16	9	7
De 11 a 20	24	13	11
Más de 20 años	9	7	2



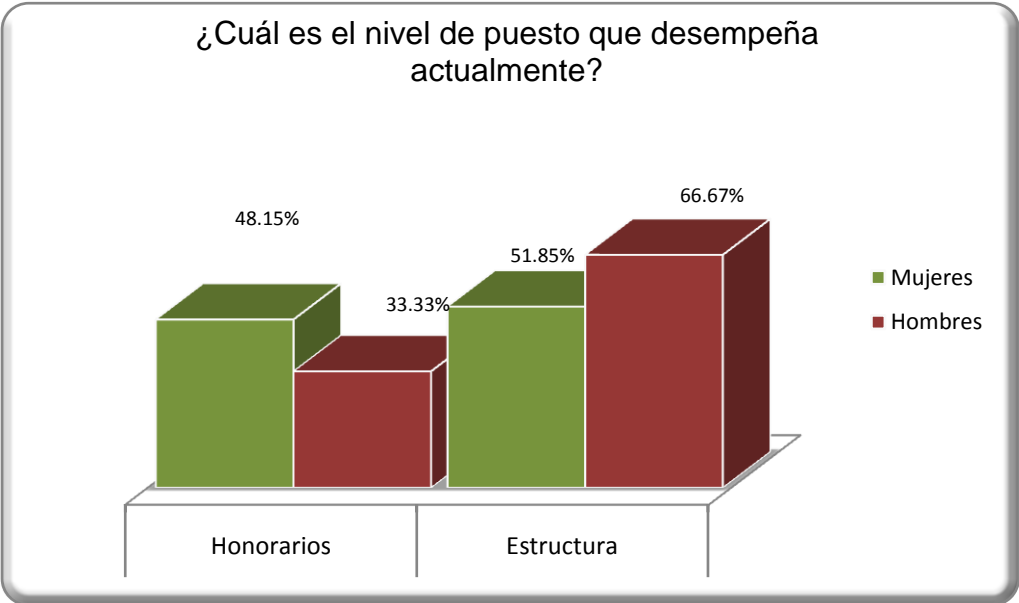
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **58%** de personal con nivel de enlace u homólogo, representado por 52% las mujeres y 67% los hombres, el **42%** lo representó el puesto operativo u homólogo, del cual 48% eran mujeres y 33% hombres. Véase Gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	42	48	33
Enlace u Homólogo	58	52	67
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el 58% está contratado por estructura, del cual 52% son mujeres y 67% hombres. Véase Gráfica.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	42	48	33
Estructura	58	52	67

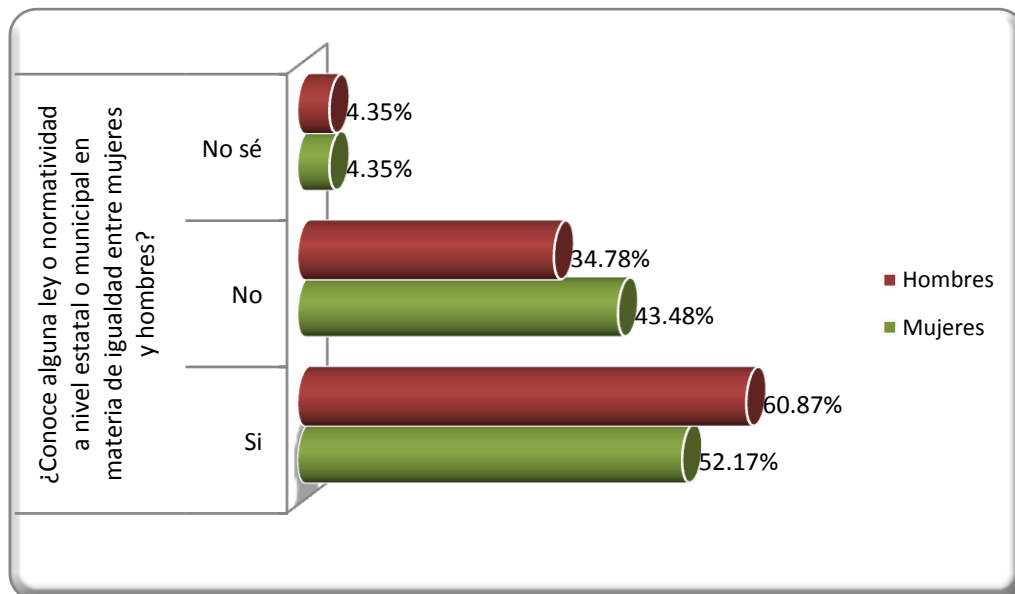


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

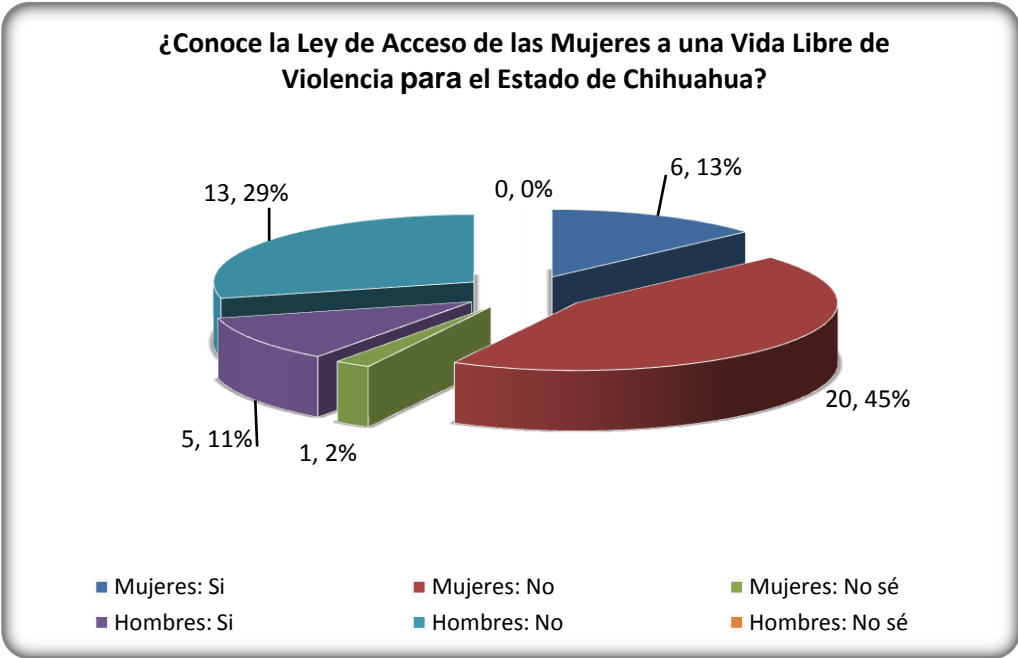
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **57%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 52% de las mujeres y 61% de los hombres, en contraposición con el **39%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **4%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	57	52	61
No	39	43	35
No sé	4	4	4



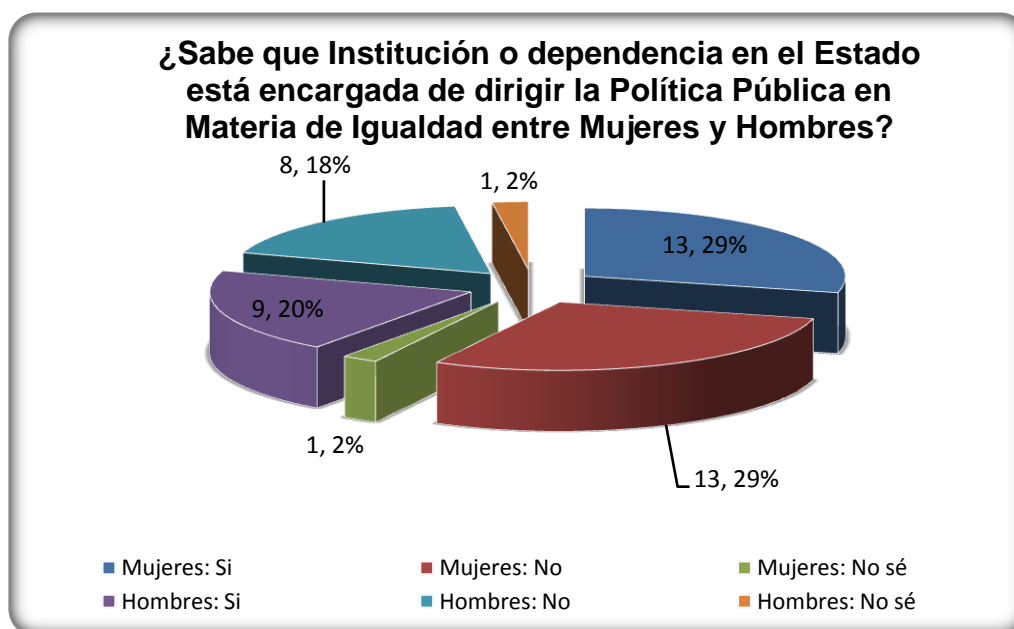
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 13% de las mujeres y el 11% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **24%** de las personas encuestadas; al contrario, el **74%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **2%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24	13	11
No	74	45	29
No sé	2	2	0



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **49%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 29% y un 20% de los hombres, en tanto el **47%** manifestó no conocerla y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	49	29	20
No	47	29	18
No sé	4	2	2

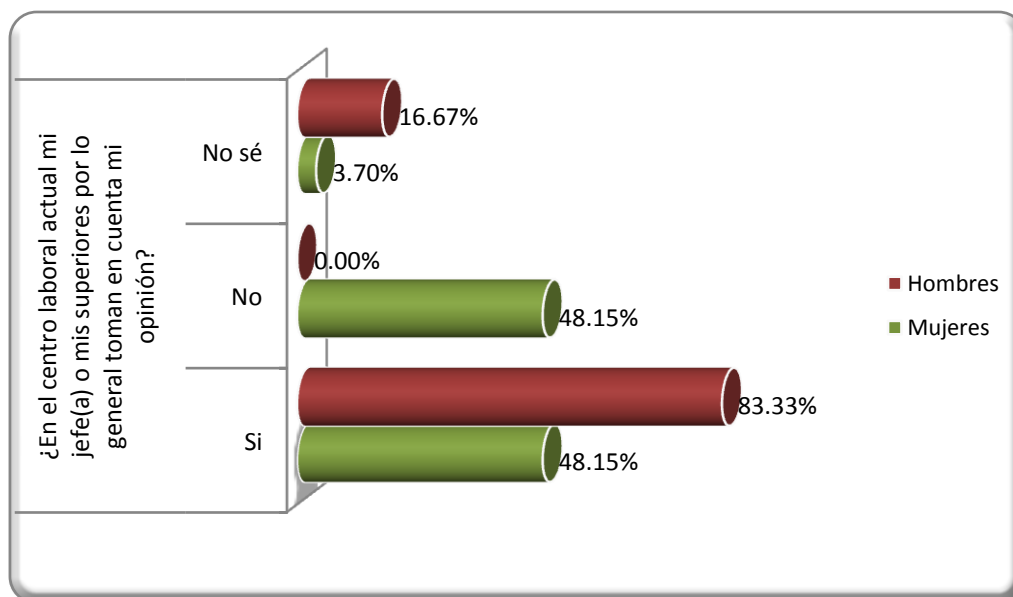


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

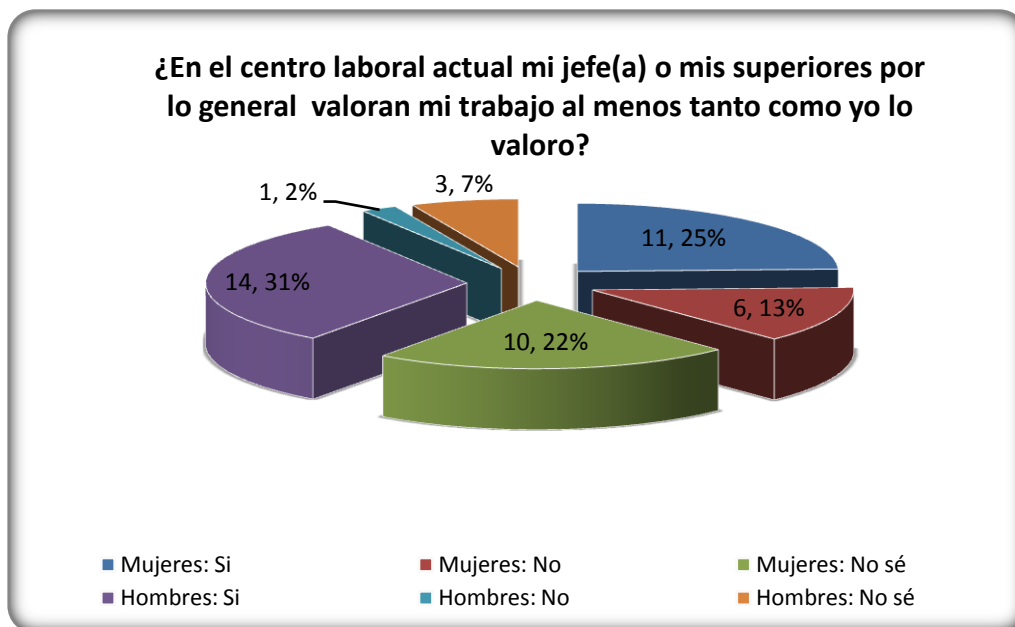
De los datos obtenidos se observa que el 48% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 83% de los hombres, es decir, el **69%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **29%** que argumentaron lo contrario y el **9%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	48	83
No	29	48	0
No sé	9	4	17



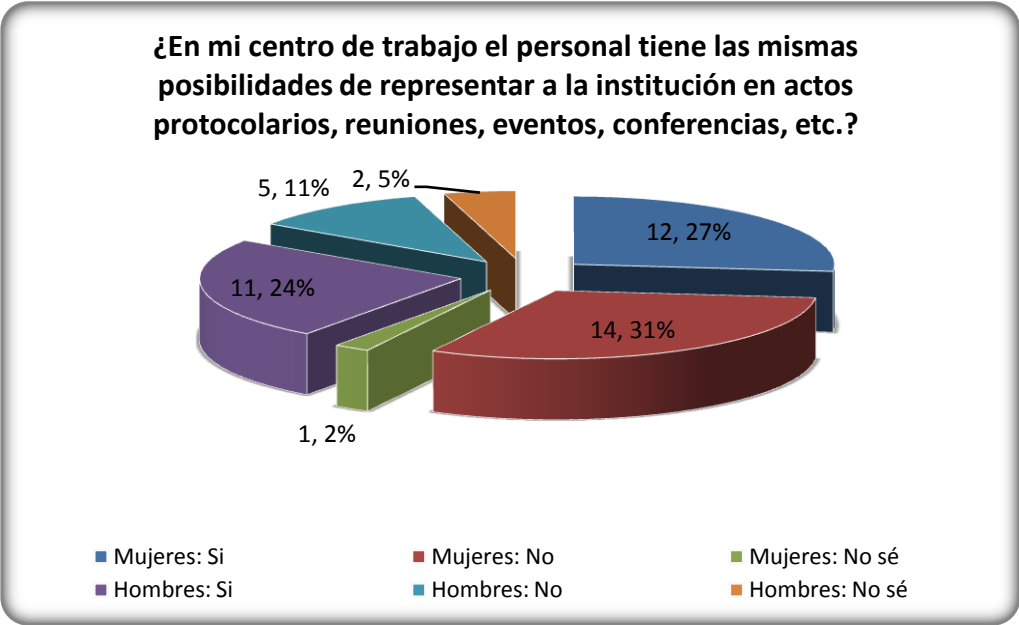
Aunado a lo anterior, el **56%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 24% de las mujeres y el 32% de los hombres; mientras que el **15%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **29%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	24	32
No	15	13	2
No sé	29	22	7



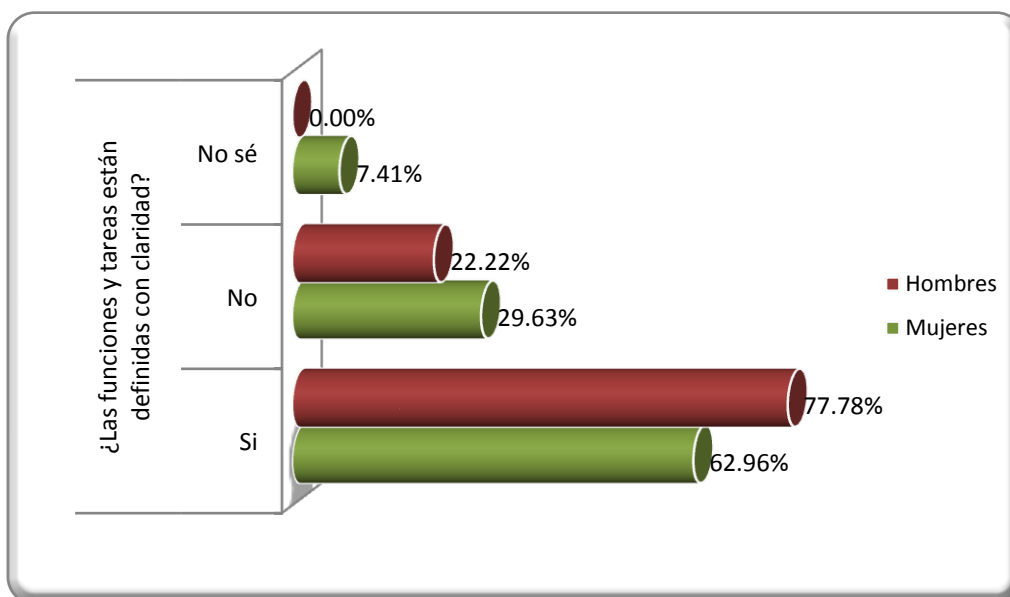
Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 27% de las mujeres y el 24% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **51%** de las personas encuestadas. El **42%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **7%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	27	24
No	42	31	11
No sé	7	2	5



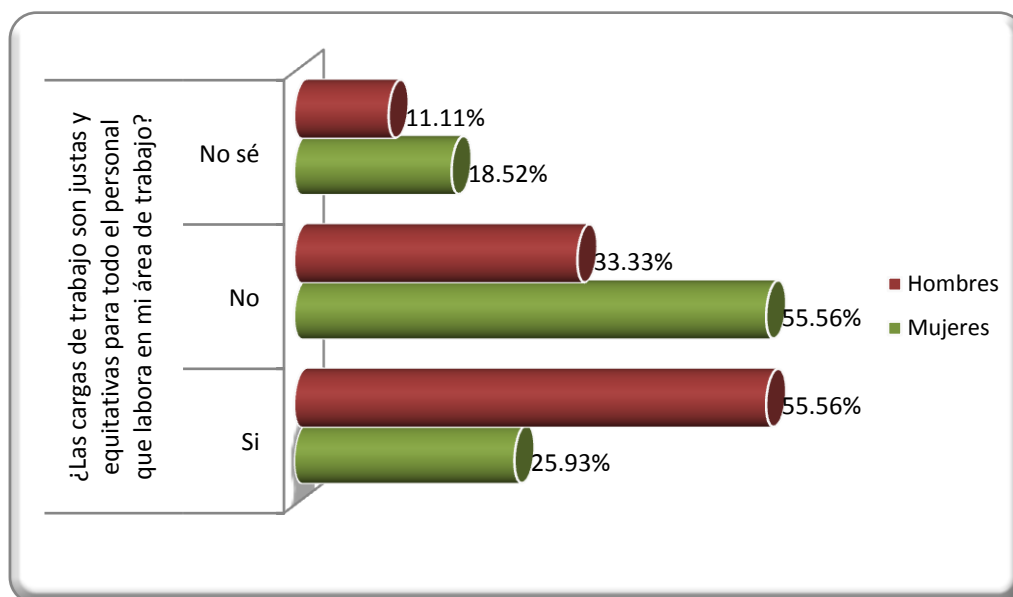
Además, el **69%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 63% de las mujeres y el 78% de los hombres, mientras que el **27%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **4%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	63	78
No	27	30	22
No sé	4	7	0



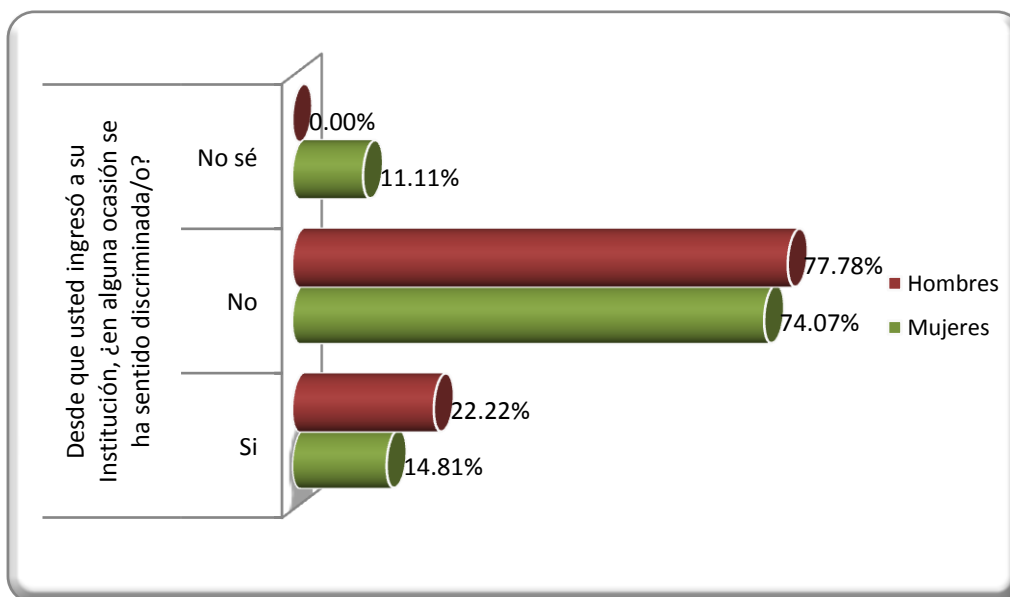
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 26% de las mujeres y el 56% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **38%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **47%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **15%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38	26	56
No	47	56	33
No sé	15	18	11



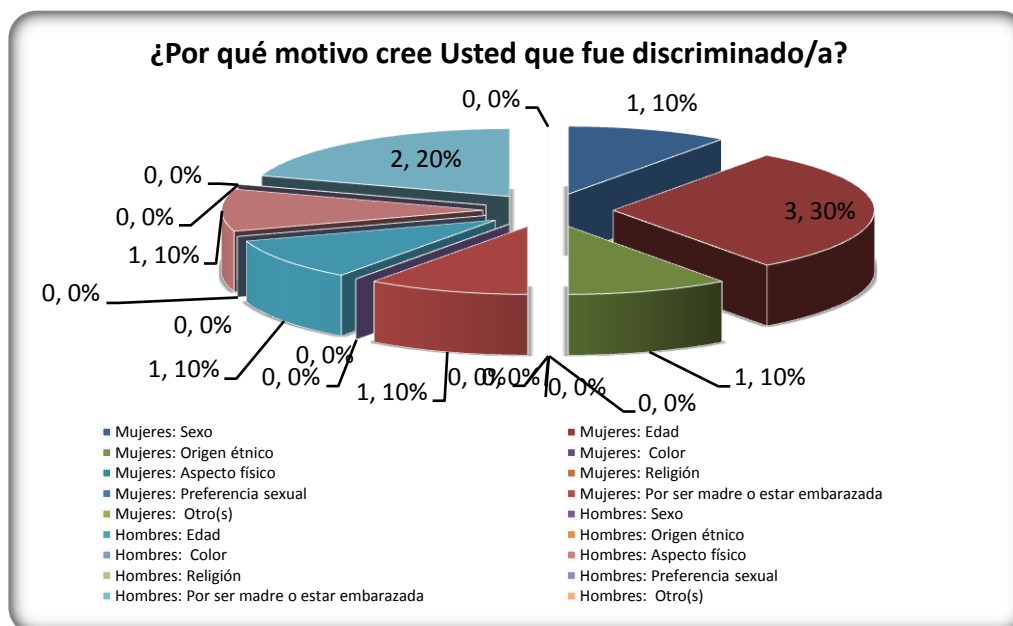
Por último, el **18%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 15% de las mujeres y el 22% de los hombres, por ende, el **75%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **7%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	18	15	22
No	75	74	78
No sé	7	11	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: edad con un total de **40%** de la muestra, por otra parte, el **30%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por sexo, el **20%** por aspecto físico y el **10%** por origen étnico.

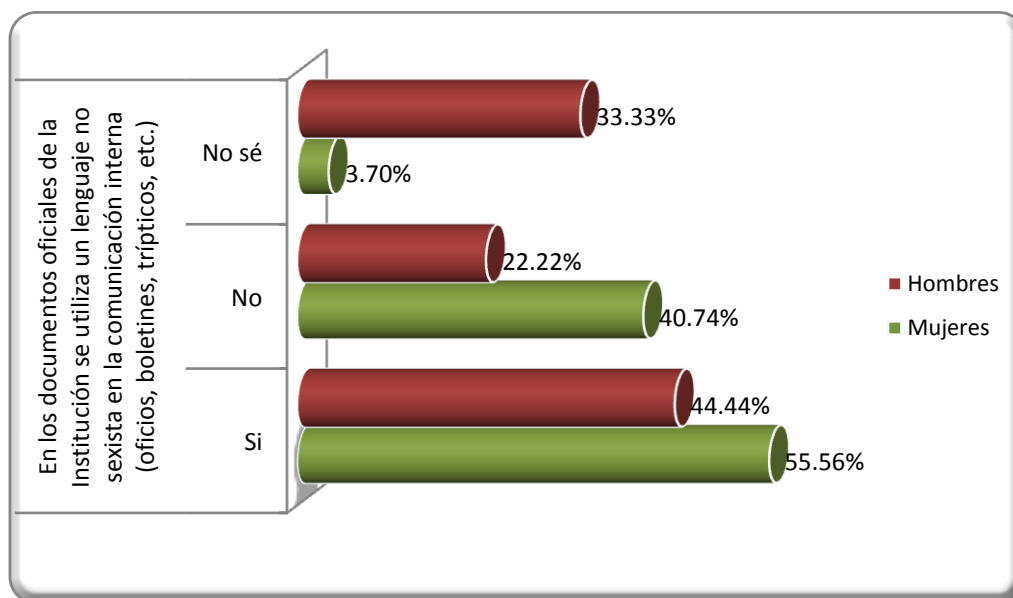
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	30	10	20
Edad	40	30	10
Origen étnico	10	10	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	20	10	10
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	0	0	0



Comunicación Incluyente

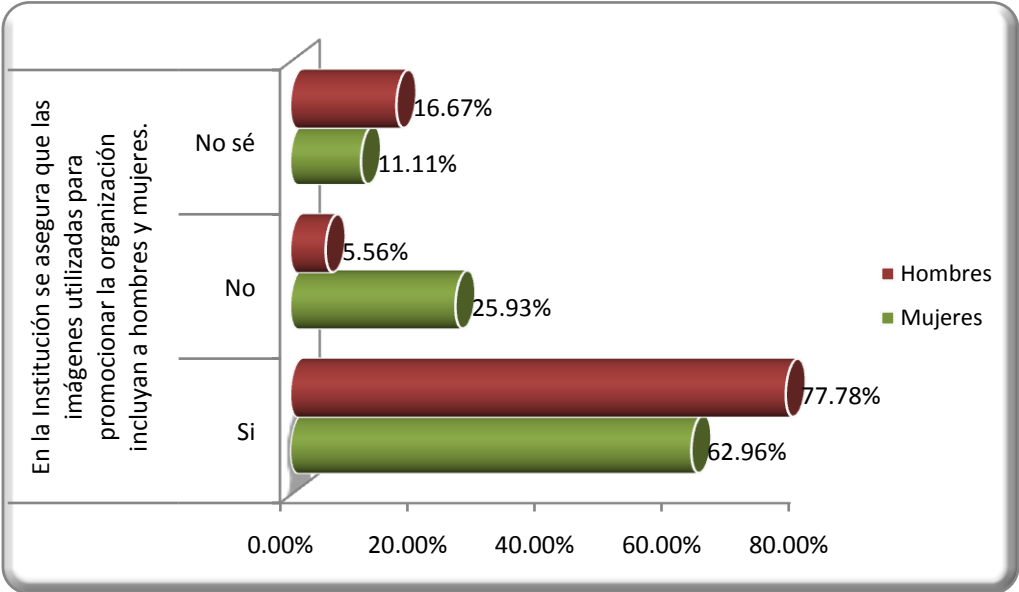
El análisis estadístico refleja que 55% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 45% de los hombres, es decir, el **51%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **33%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **16%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	55	45
No	33	41	22
No sé	16	4	33



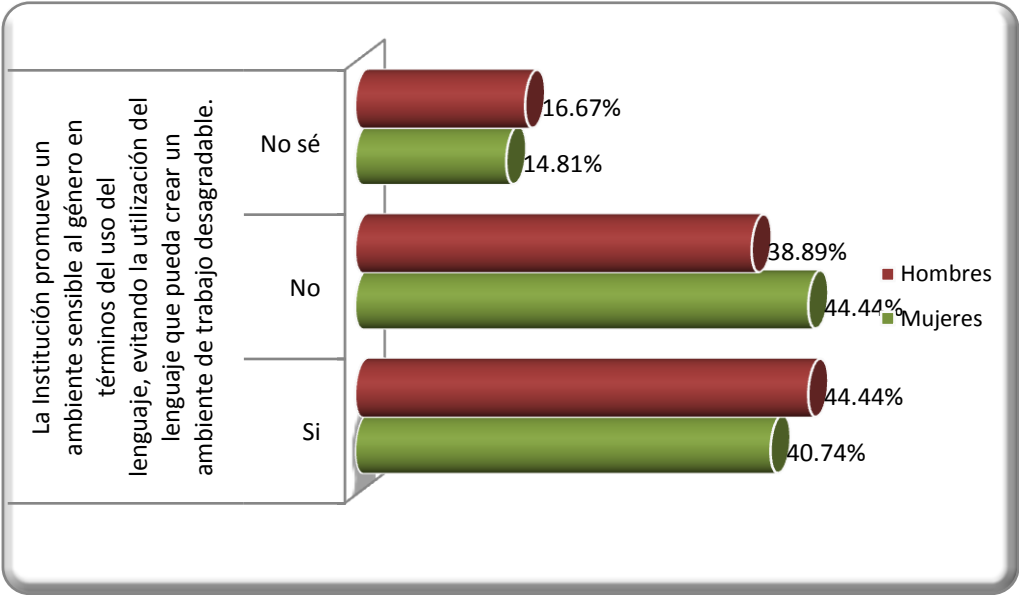
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 78% de los hombres y el 63% de las mujeres, resultando el **69%** del personal entrevistado, en contraste, el **18%** mencionaron lo contrario y el **13%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	63	78
No	18	26	5
No sé	13	11	17



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 44% de los hombres con relación al 41% de las mujeres, siendo agrupado en el 42% del personal entrevistado, el 42% argumentó en sentido negativo y otro 16% no lo sabe. Véase Gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE, EVITANDO LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	42	41	44
No	42	44	39
No sé	16	15	17

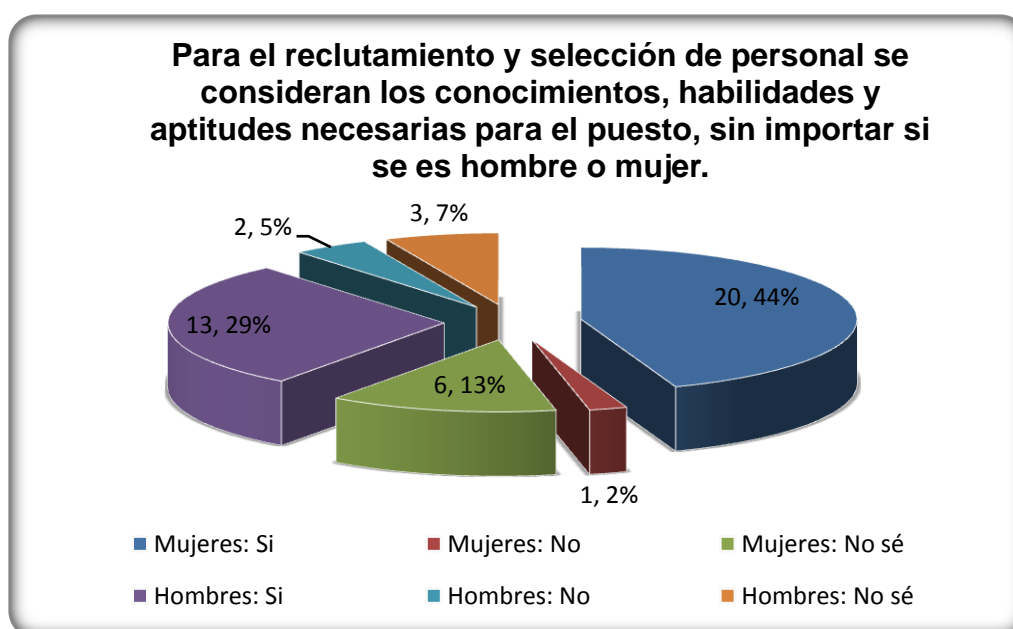


Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 29% de los hombres y el 44% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **73%**, el restante **7%** refuta este criterio asertivo y el otro **20%** no sabe. Véase gráfica.

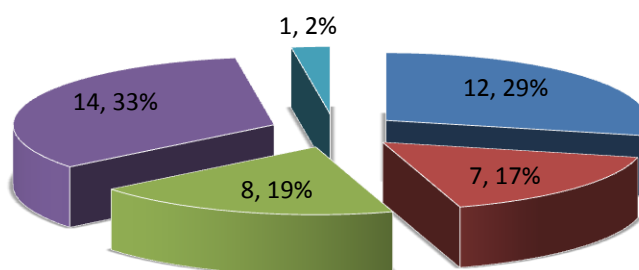
PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	44	29
No	7	2	5
No sé	20	13	7



En este sentido, el **62%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 29% de las mujeres y el 33% de los hombres, mientras que el **19%** de las personas opinaron lo contrario y el **19%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	29	33
No	19	17	2
No sé	19	19	0

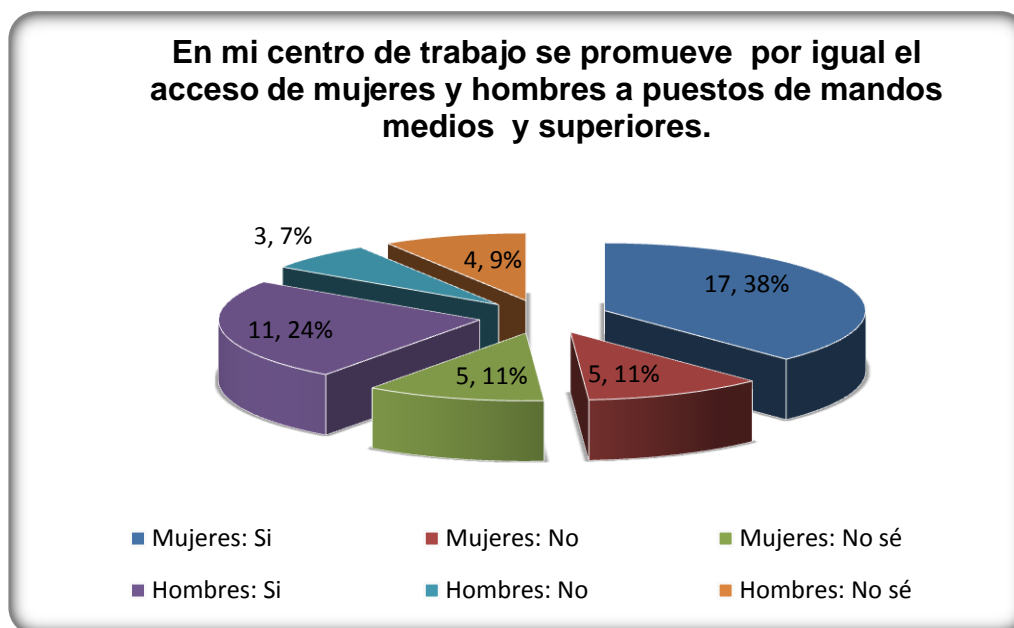
En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

En este sentido, el **62%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 38% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 24% de los hombres, mientras que el **18%** de las personas opinaron lo contrario y el **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

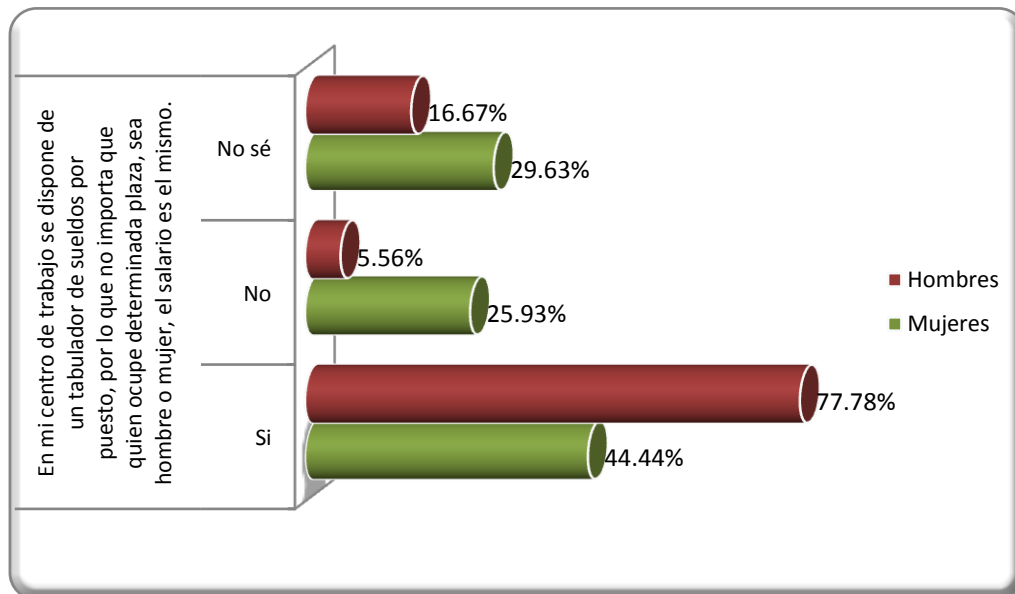
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	38	24
No	18	11	7
No sé	20	11	9



Salarios y Prestaciones.

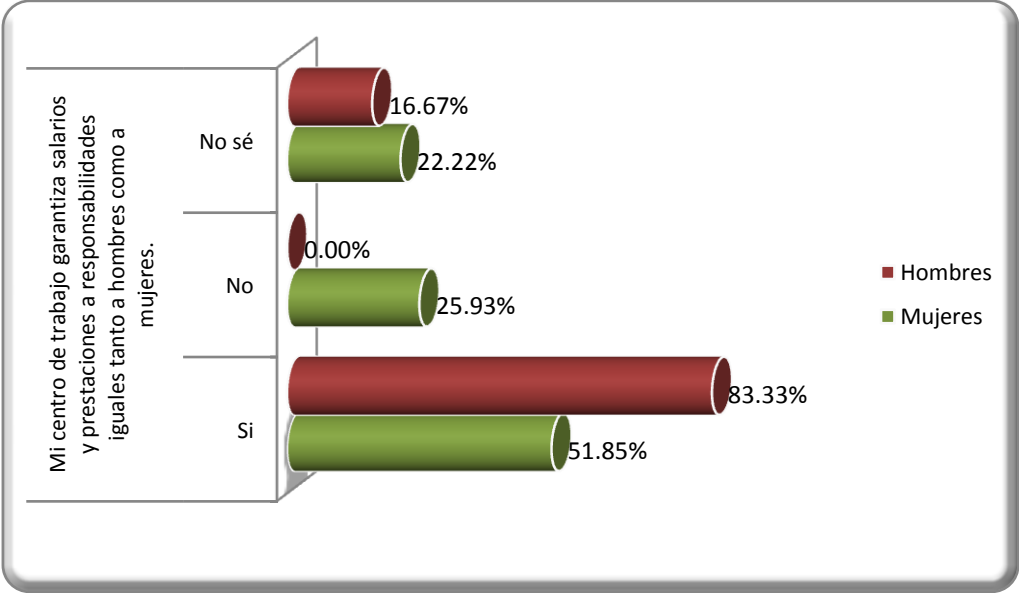
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 44% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 78% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **58%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **18%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **24%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	44	78
No	18	26	5
No sé	24	30	17



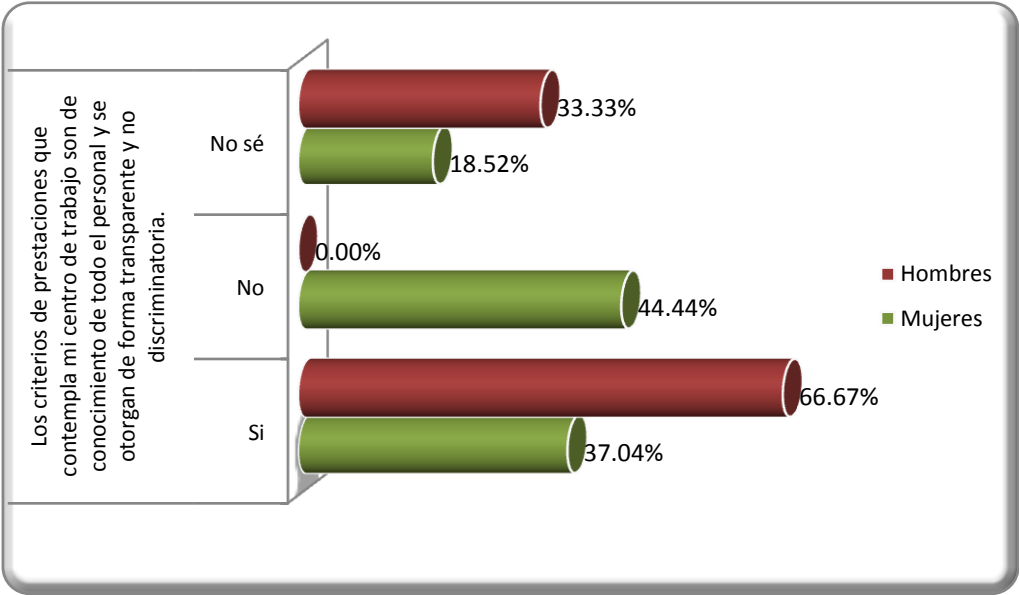
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **64%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 52% de las mujeres y el 83% de los hombres, el resto, **16%** menciona que no existe y un**20%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	52	83
No	16	26	0
No sé	20	22	17



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 37% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 67% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **49%** de las personas encuestadas, con diferencia al **27%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **24%** no lo sabe. Véase gráfica.

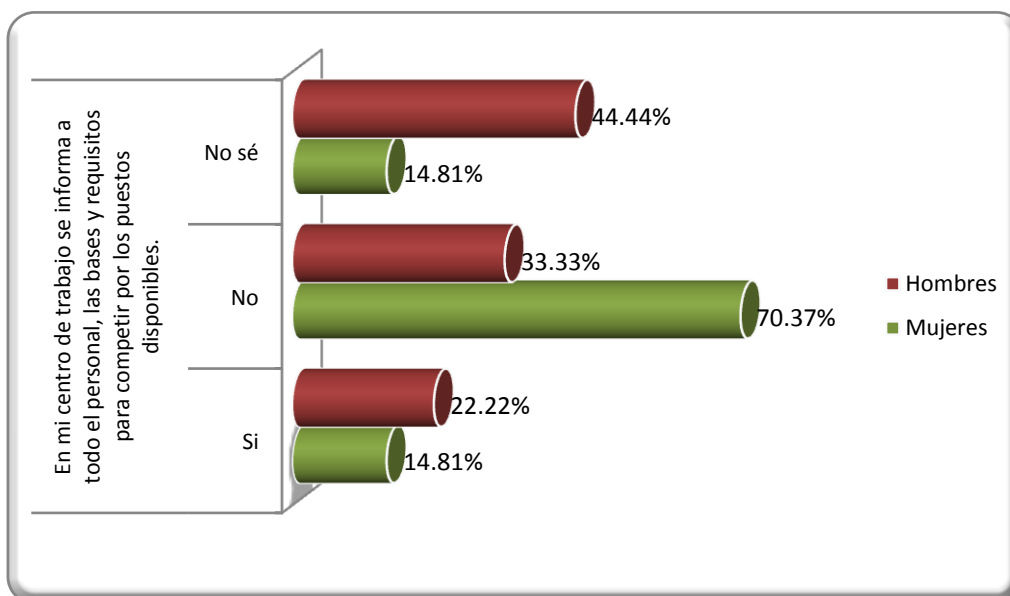
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	49	37	67
No	27	44	0
No sé	24	19	33



3.7. Promoción Vertical y Horizontal

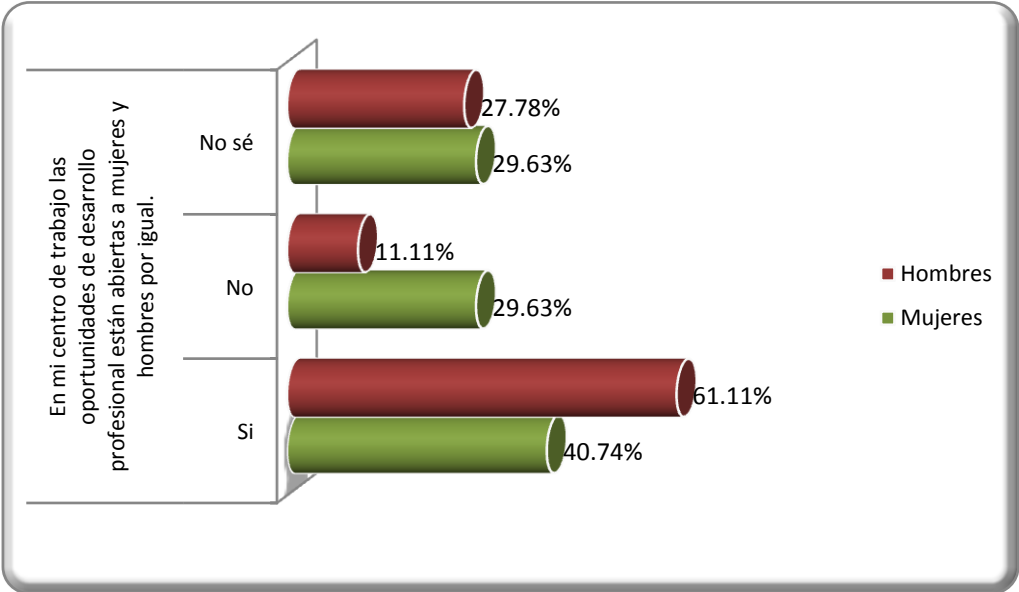
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **55%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **18%** manifiesta positivamente y el **27%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	18	15	22
No	55	70	33
No sé	27	15	45



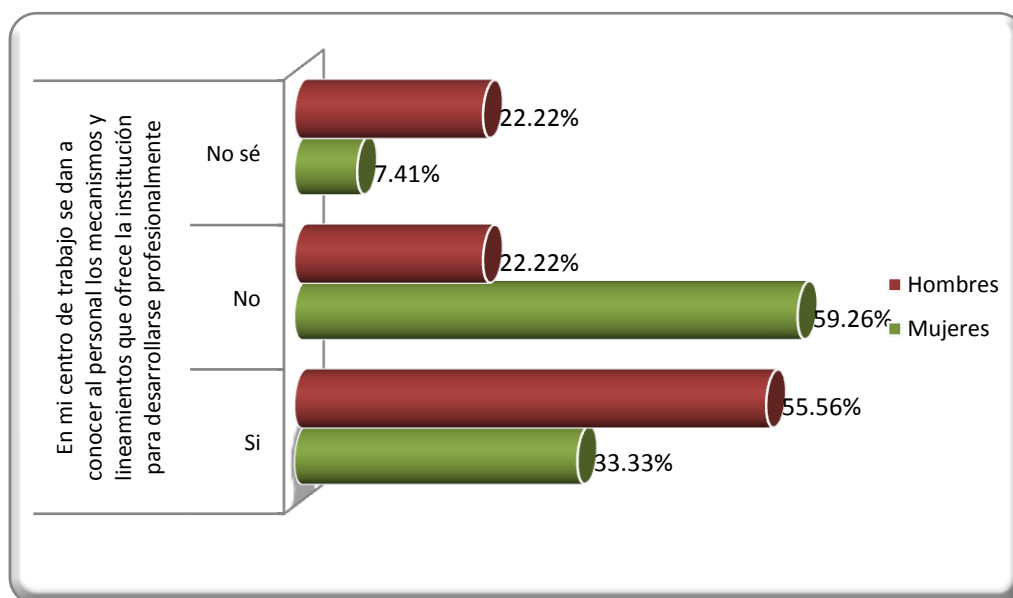
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **49%** del total de la muestra considera que si, representados por el 41% de las mujeres y el 61% de los hombres, en tanto el **22%** considera que no y otro **29%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	49	41	61
No	22	29	11
No sé	29	30	28



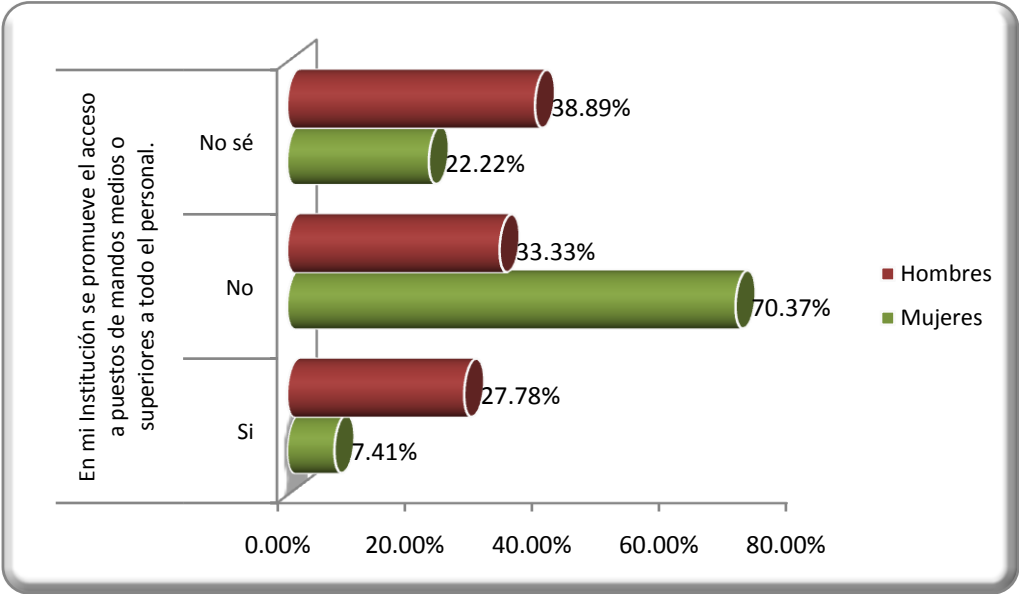
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **42%** dice que si del cual el 33% son mujeres y el 56% hombres; un **44%** no está de acuerdo y un **14%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	42	33	56
No	44	59	22
No sé	14	8	22



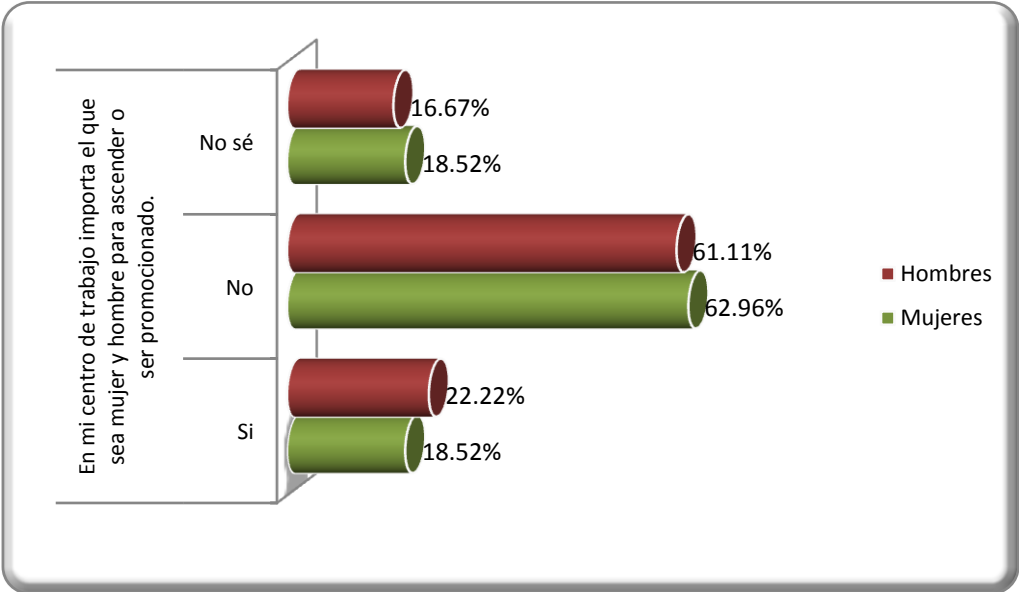
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes divergentes, las mujeres representadas con un 70% como para hombres 33%, es decir el **56%** de la muestra no consideran igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **15%** se encuentra en de acuerdo en este rubro y un **29%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	15	8	28
No	56	70	33
No sé	29	22	39



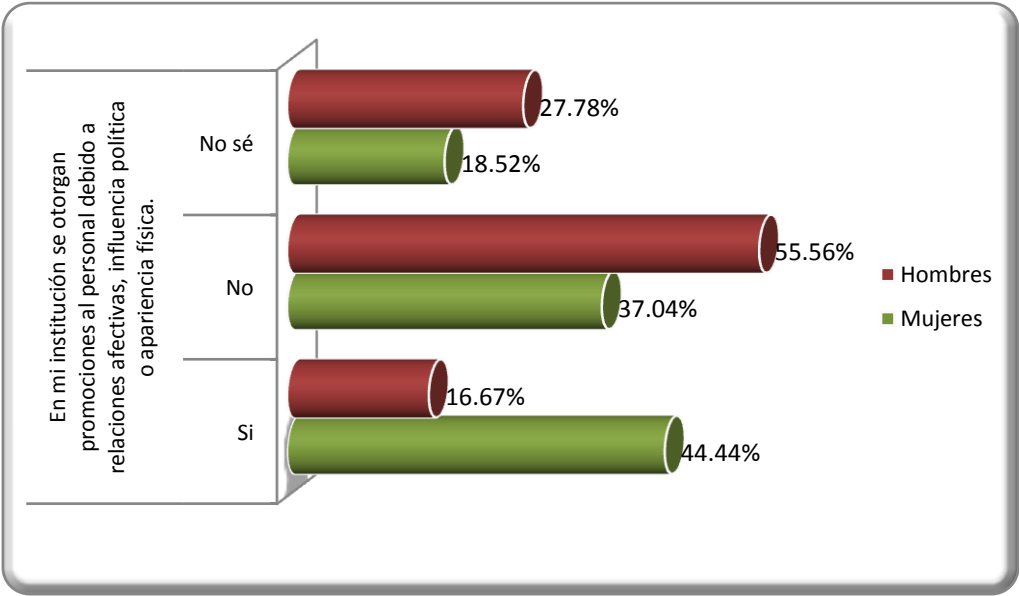
Los resultados respecto a la importancia de ser hombre o mujer como factor influyente en los ascensos o promociones indica que para el 61% de los hombres y el 63% de las mujeres no tiene importancia, sumando así el **62%** del personal encuestado, en sentido contrario el **20%** considera que si importa para ascender o ser promocionado el ser hombre o mujer y el **18%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	18	22
No	62	63	61
No sé	18	19	17



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **45%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 44% y de los hombres es de 17%. En tanto el **45%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **22 %** no lo sabe. Véase gráfica.

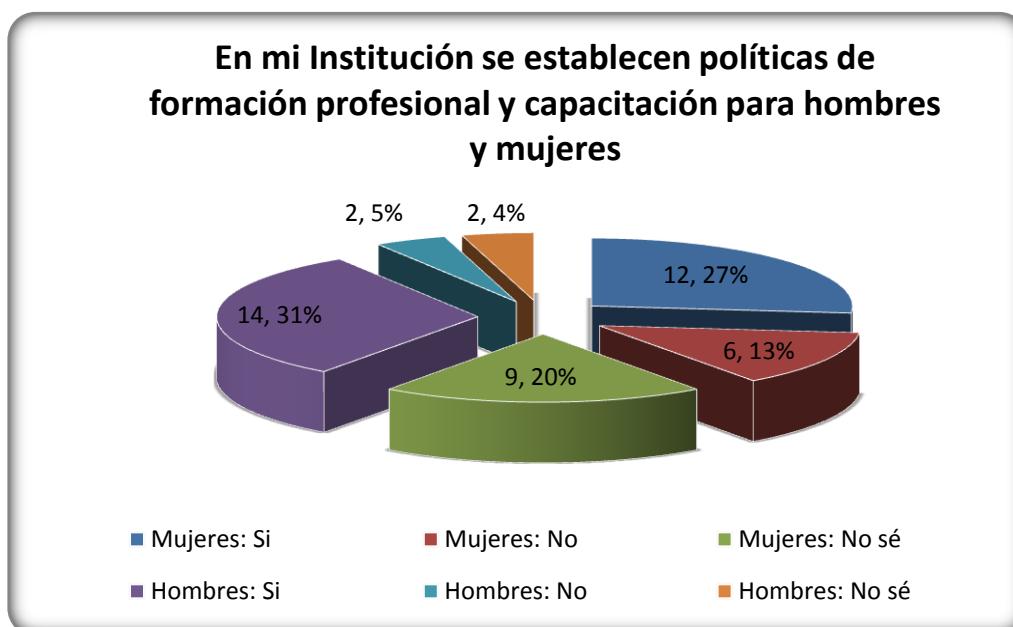
EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	33	44	17
No	45	37	55
No sé	22	19	28



Capacitación y Formación Profesional

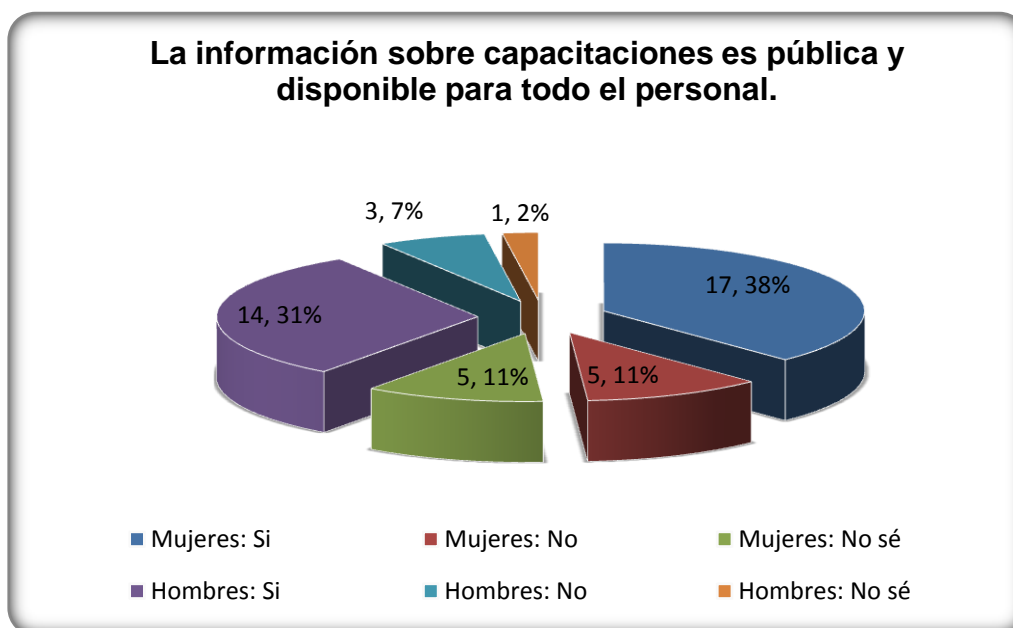
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **58%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 27% lo representan las mujeres y el 31% los hombres; un **18%** no está de acuerdo y el **24%** no sabe. Véase Gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	27	31
No	18	13	5
No sé	24	20	4



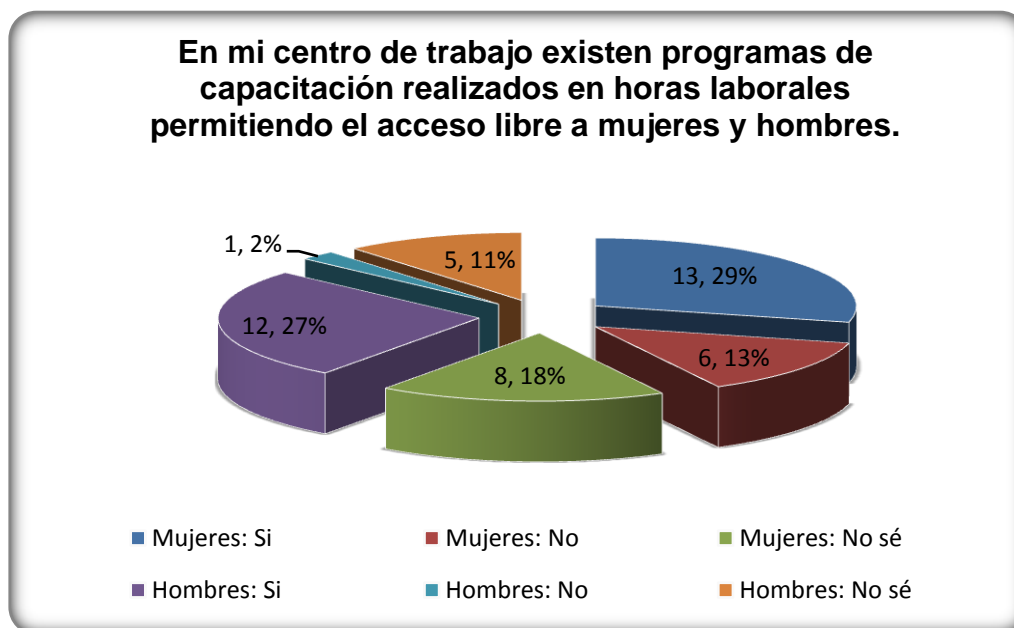
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **69%** señalaron que sí, representando las mujeres el 38% y el 31% de los hombres, el **18%** respondió que no y el **13%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	69	38	31
No	18	11	7
No sé	13	11	2



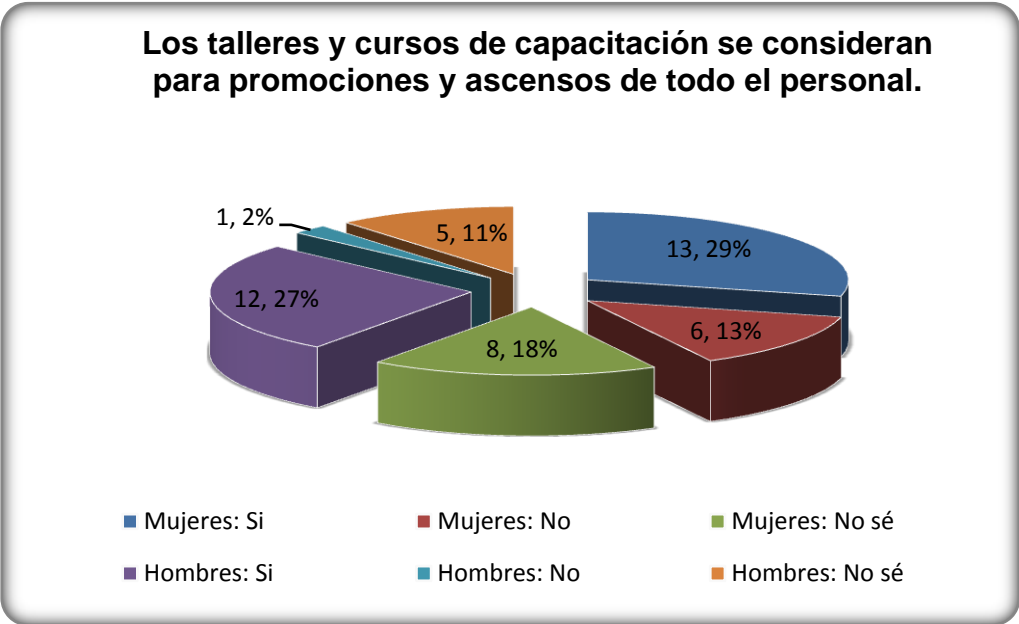
El **56%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 29% que se establece esta política y los hombres señalan en un 27%, el **15%** del personal señala que no se aplica esta política y el **29%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	29	27
No	15	13	2
No sé	29	18	11



Los resultados indican que el **40%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 29% está compuesto por mujeres y el 27% por hombres, también nos indica que el **31%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **29%** no sabe. Véase gráfica.

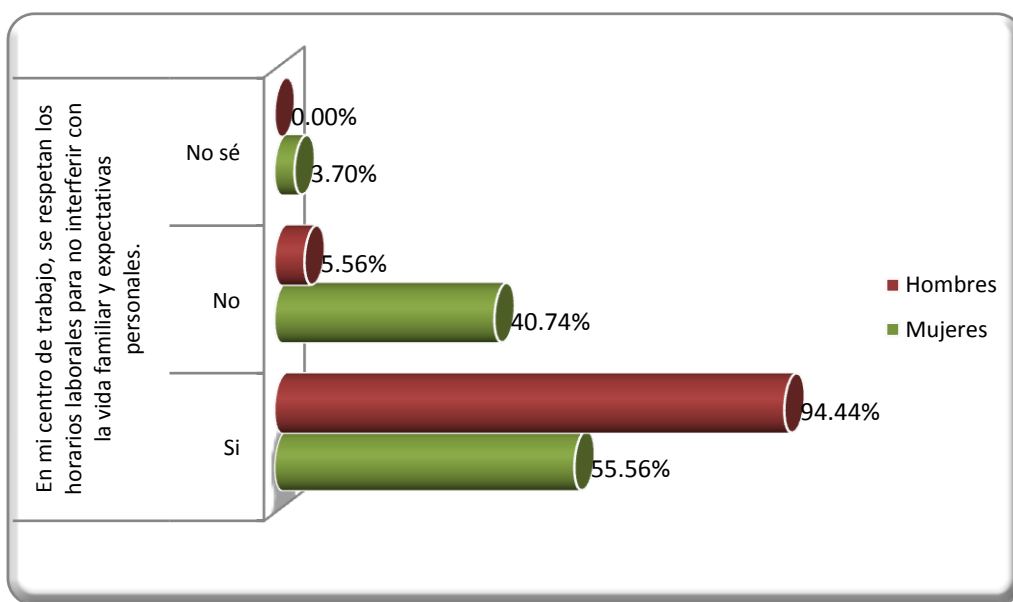
LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	29	27
No	15	13	2
No sé	29	18	11



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

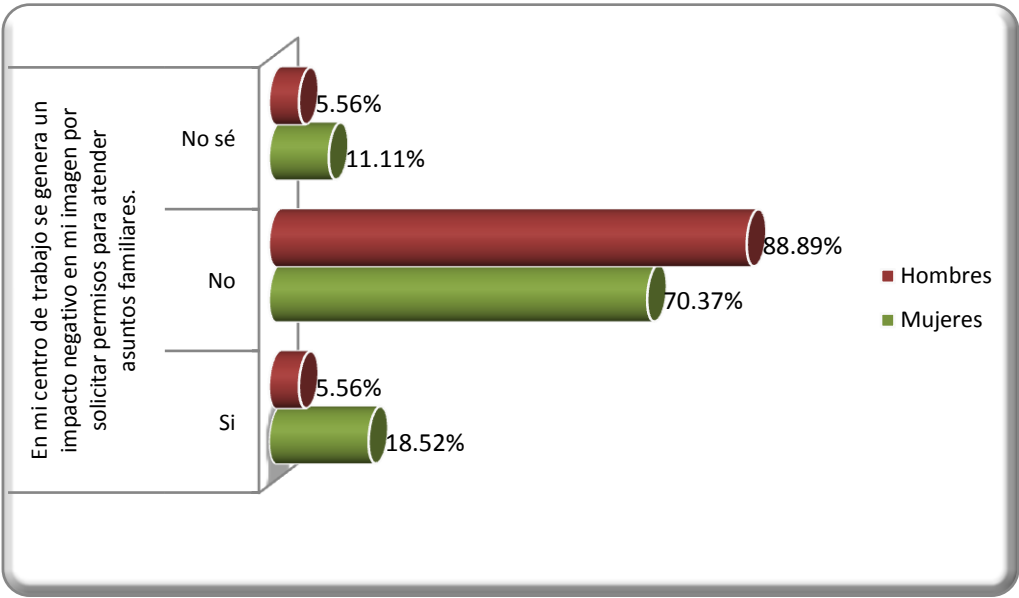
Los resultados muestran que el **71%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 56% y la de hombres de un 94%. El **2%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **27%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	56	94
No	27	41	6
No sé	2	3	0



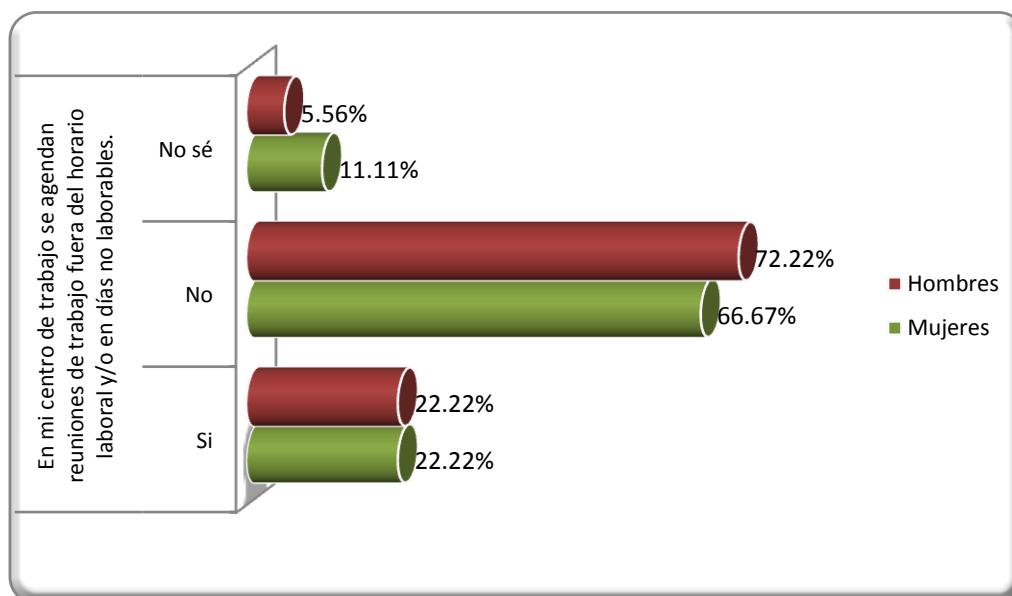
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 19% de las mujeres y el 5% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **13%** de la muestra, es decir, el **78%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **9%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	13	19	5
No	78	70	89
No sé	9	11	6



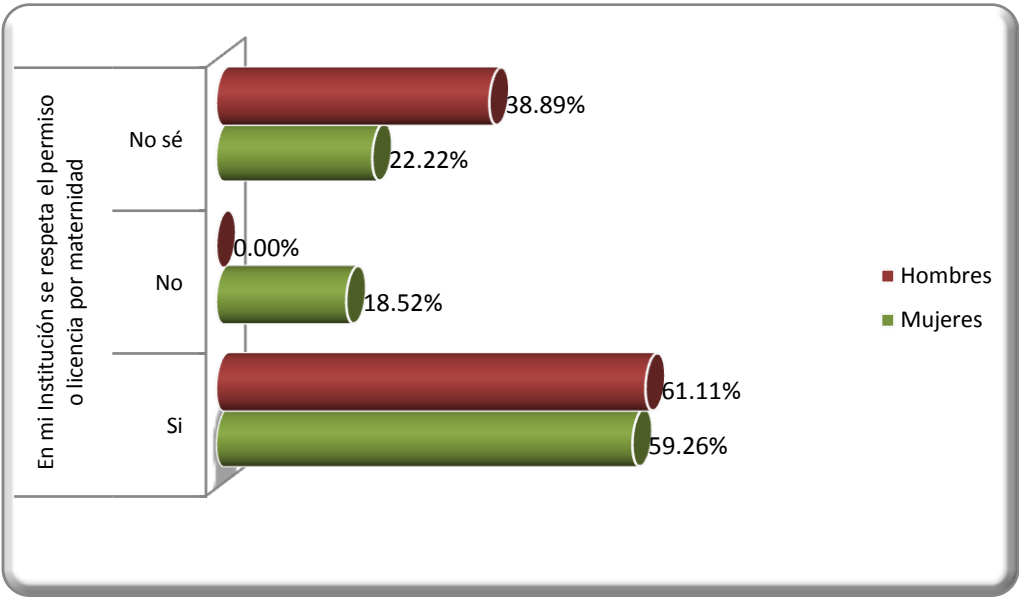
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **69%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **22%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 22% de las mujeres con respaldo del 22% de los hombres. El resto **9%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	22	22	22
No	69	67	72
No sé	9	11	6



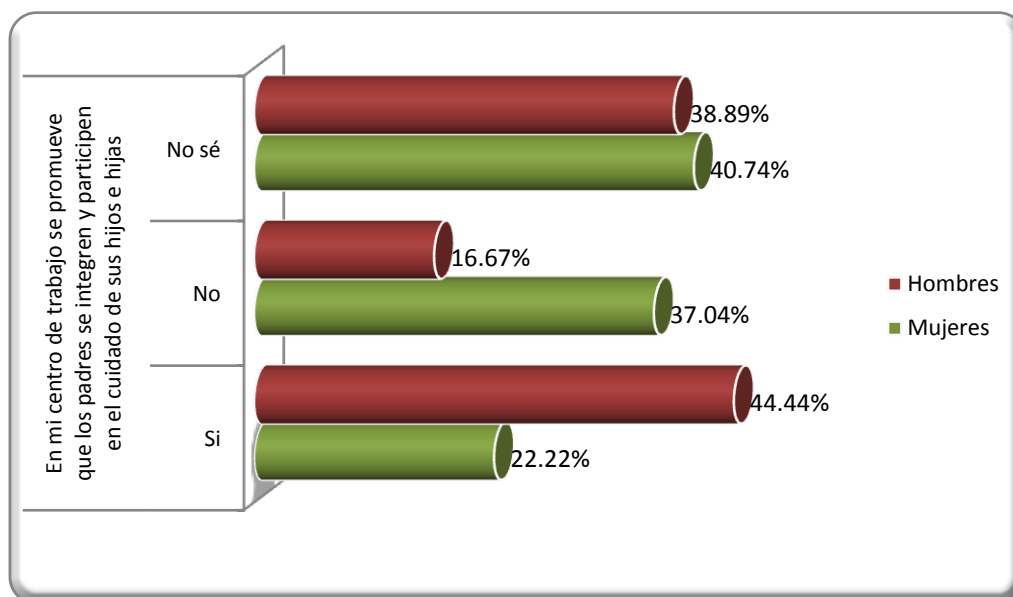
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **60%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 59% son mujeres, en tanto el 61% de hombres. El **29%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **11%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	60	59	61
No	11	19	0
No sé	29	22	39



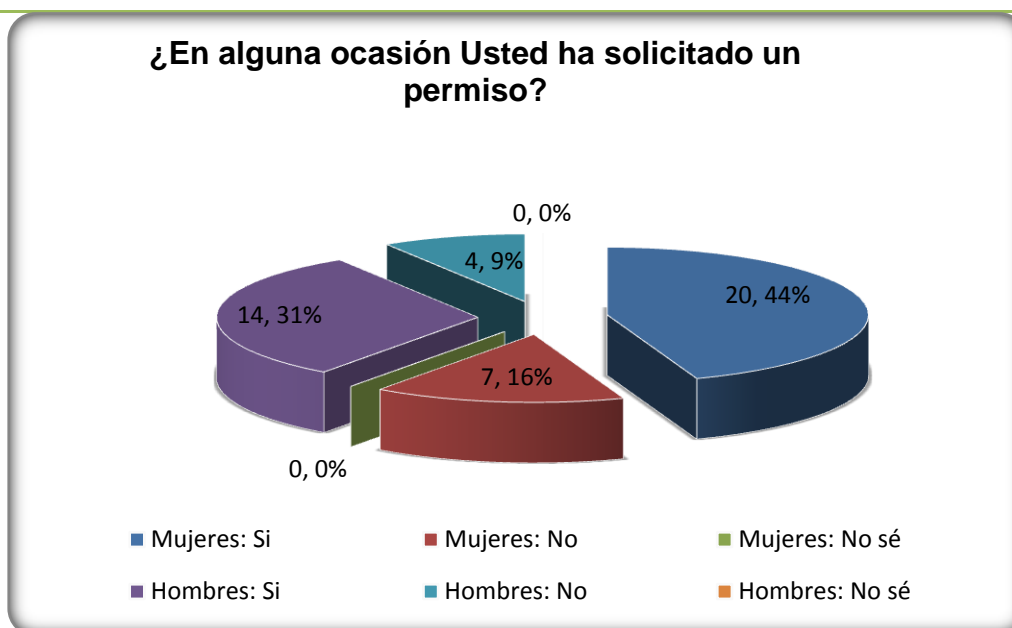
El 22% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 44% esto es un **31%** de la muestra. El **29%** respondió que no y el **40%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31	22	44
No	29	37	17
No sé	40	41	39



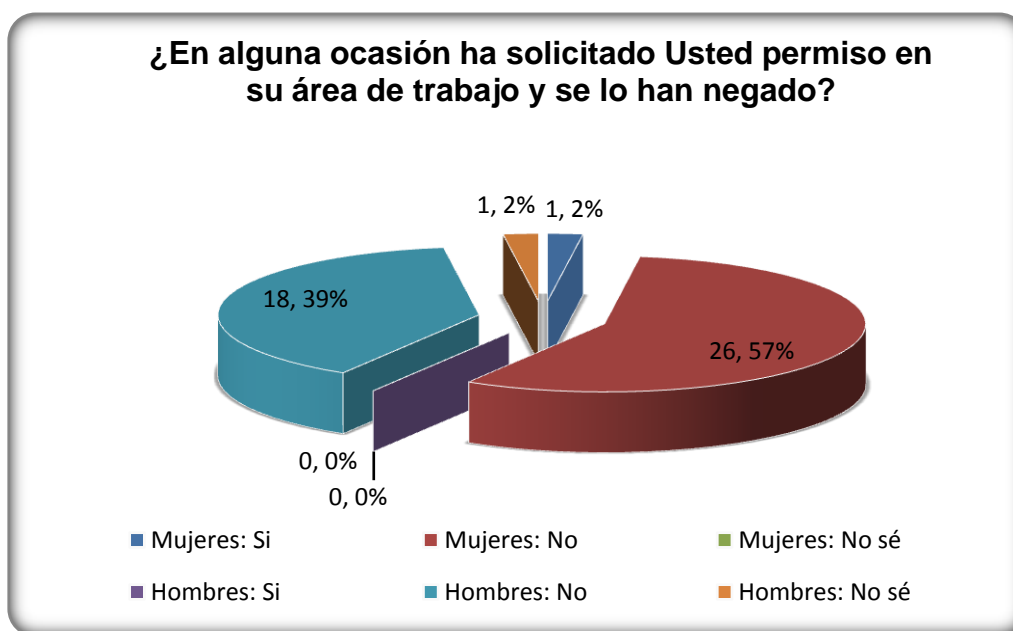
Los resultados indican que el **75%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (44% mujeres y 31% hombres). El **25%** de las personas señalan que no han solicitado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	44	31
No	25	16	9
No sé	0	0	0



Los resultados indican que el **96%** de las personas no se les ha negado permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (57% mujeres y 39% hombres). El **2%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte el **2%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	2	2	0
No	96	57	39
No sé	2	0	2



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **8%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

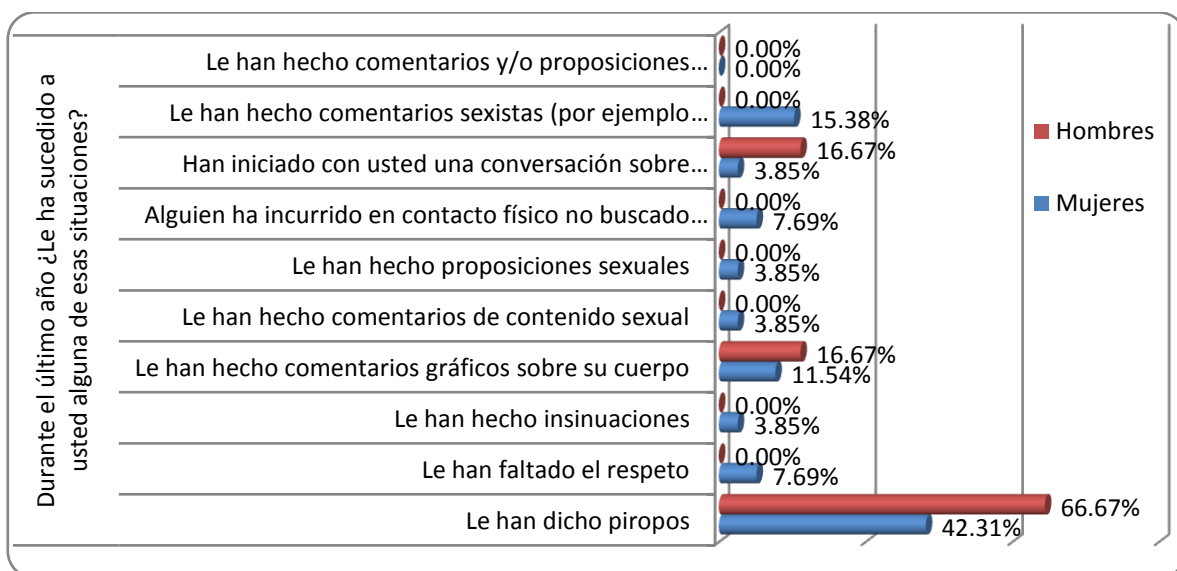
En tercer lugar, el **4%** de las mujeres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **4%** de la muestra total, infiriendo que el **96%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **12%** de las mujeres y el **17%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **9%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **4%** de las mujeres han recibido insinuaciones, esto es, el **2%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **98%** restante que no los han recibido.

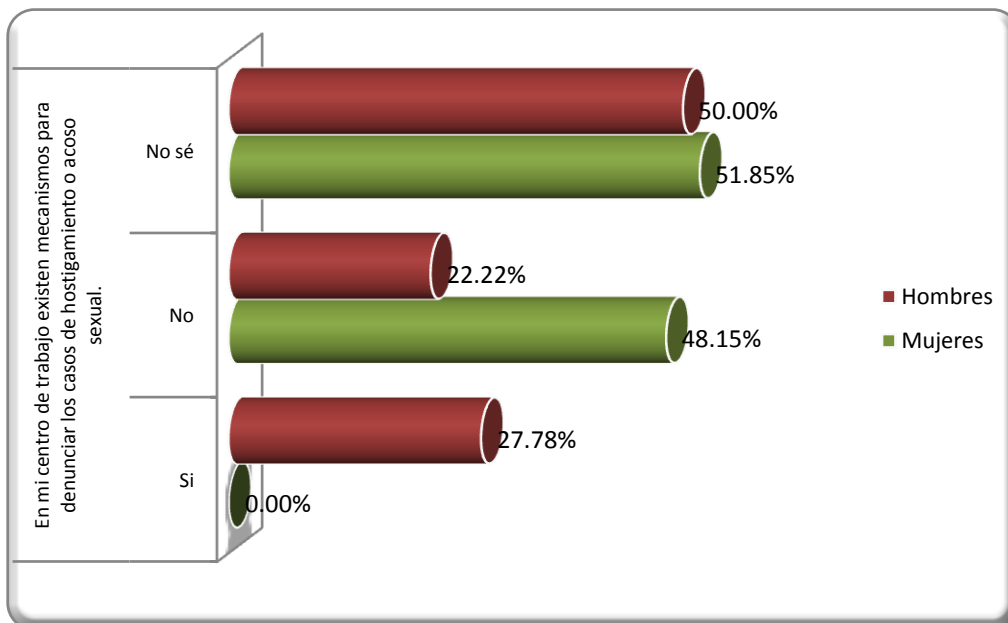
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **33%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **43%** y los hombres un porcentaje de **68%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **33%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **67%** de las personas no han sido objeto de estos actos.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	33	43	68
Le han faltado el respeto	4	8	0
Le han hecho insinuaciones	2	4	0
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	9	12	17
Le han hecho comentarios de contenido sexual	2	4	0
Le han hecho proposiciones sexuales	2	4	0
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	8	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	4	17	15
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	8	15	0



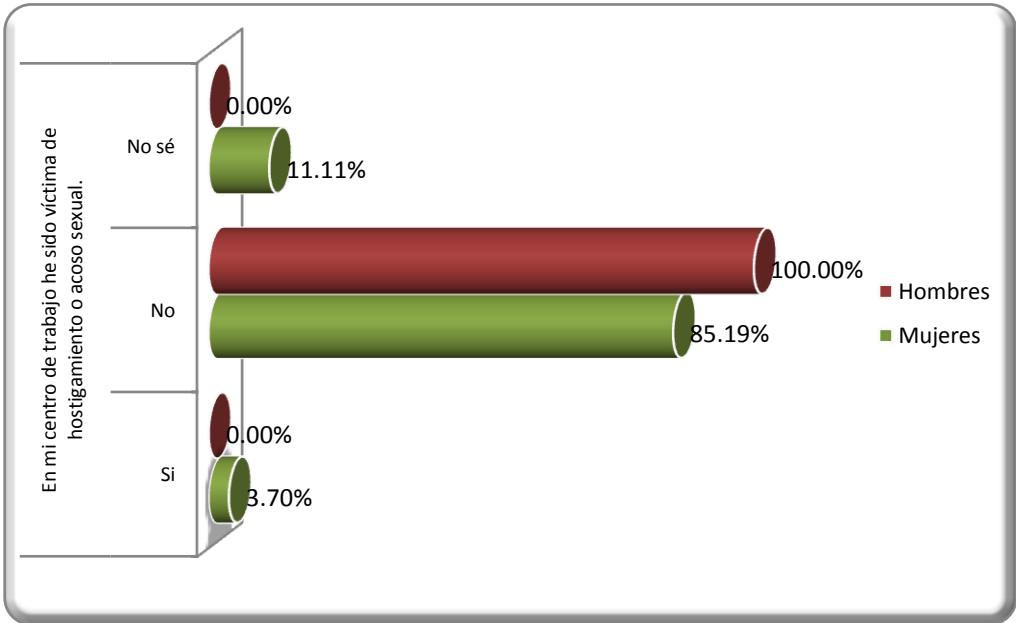
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **11%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **38%** que no un importante **51%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	11	0	28
No	38	48	22
No sé	51	52	50



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **2%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **91%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **7%** manifestó que no lo sabe. Véase Gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	2	4	0
No	91	85	100
No sé	7	11	0



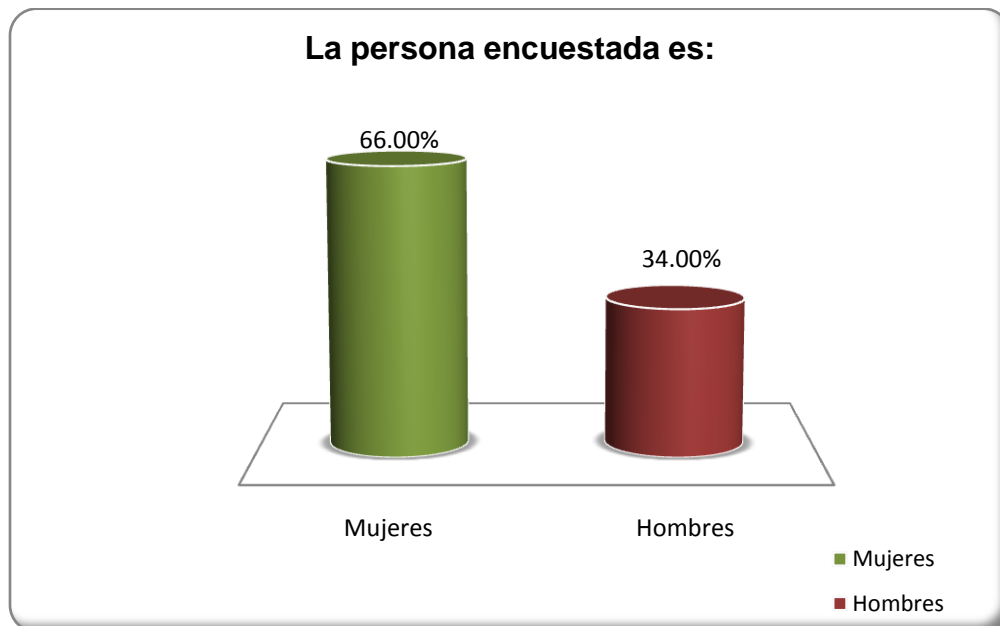
SECRETARÍA DE HACIENDA

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

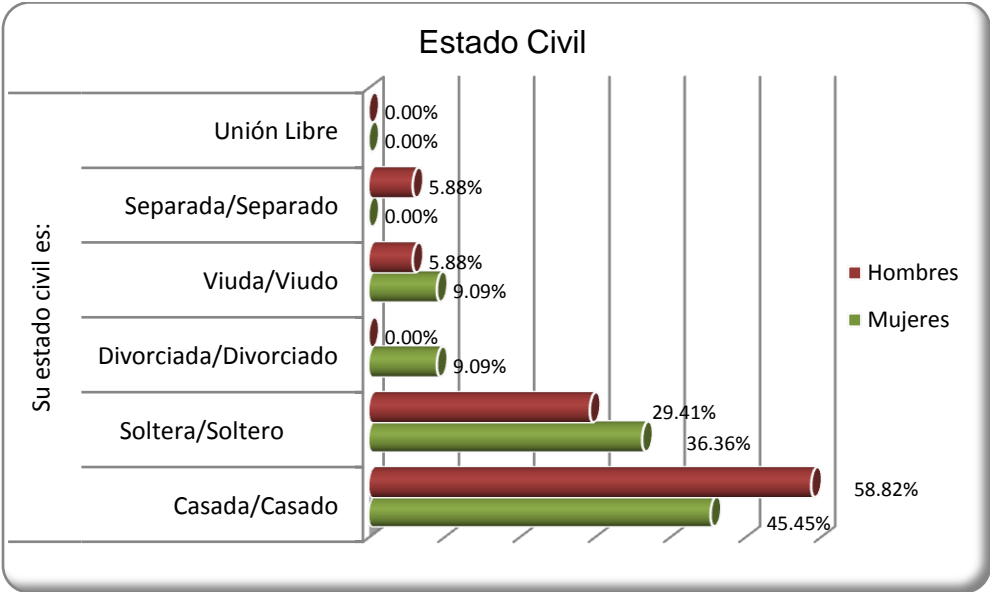
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 50 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarías y órganos descentralizados de la Secretaría de Hacienda, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **66%** (33) fueron mujeres mientras que el **34%** (17) fueron hombres. Véase gráfica.



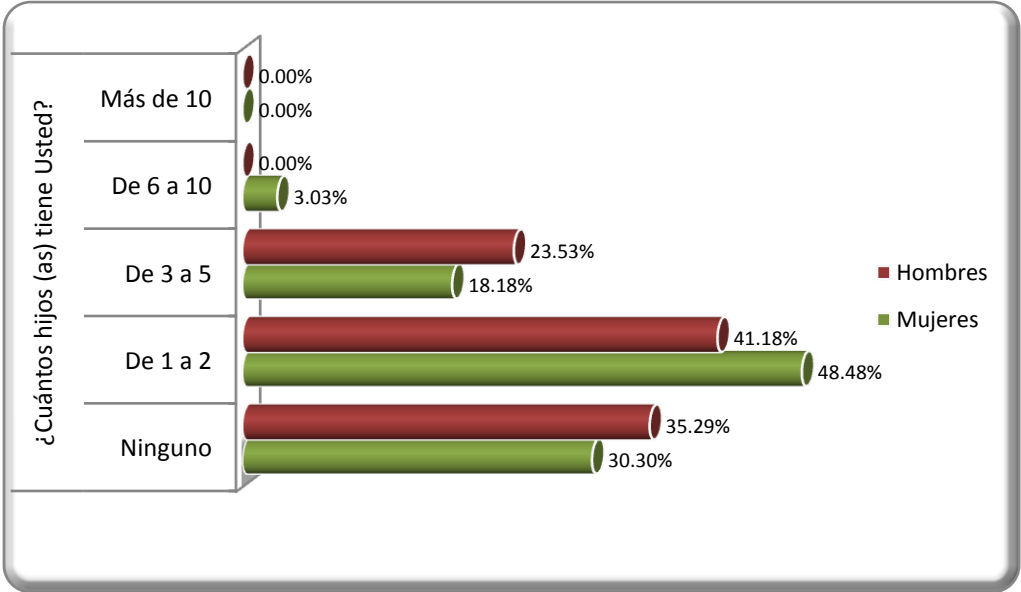
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **34%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 36% son mujeres y el 29% son hombres. Las personas casadas representan un **50%**, el 45% son mujeres y el 59% son hombres. Las personas divorciadas representan un **6%**., el 9% son mujeres y los hombres representan el 0%. Las personas viudas representan un **8%**., el 9% son mujeres y el 6% son hombres. En lo que respecta a las personas separadas, representaron el **2%**, los hombres un 6%. Las personas en unión libre representan el **0%**, del total de la muestra. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	50	45	59
Soltera/Soltero	34	36	29
Divorciada/Divorciado	6	9	0
Viuda/Viudo	8	9	6
Separada/Separado	2	0	6
Unión Libre	0	0	0



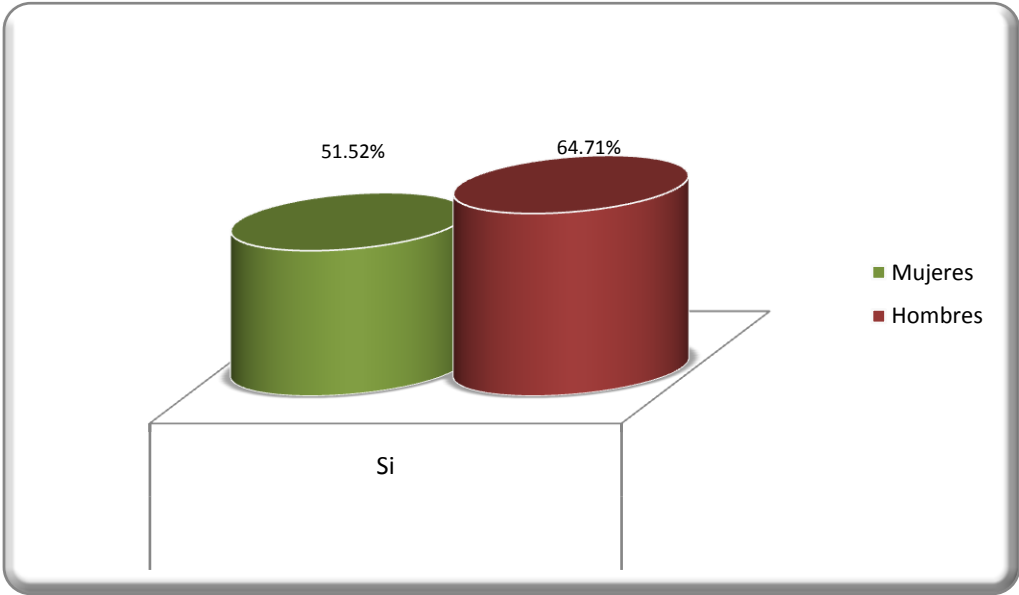
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **32%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 30% son mujeres y el 35% son hombres. El **46%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 48% y los hombres con un 41%. El **20%** tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan las mujeres un 18% y los hombres un 24%. El **2%** mencionó tener de 6 a 10 hijos. De más de 10 hijos el **0%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	32	30	35
De 1 a 2	46	48	41
De 3 a 5	20	18	24
De 6 a 10	2	3	0
Más de 10	0	0	0



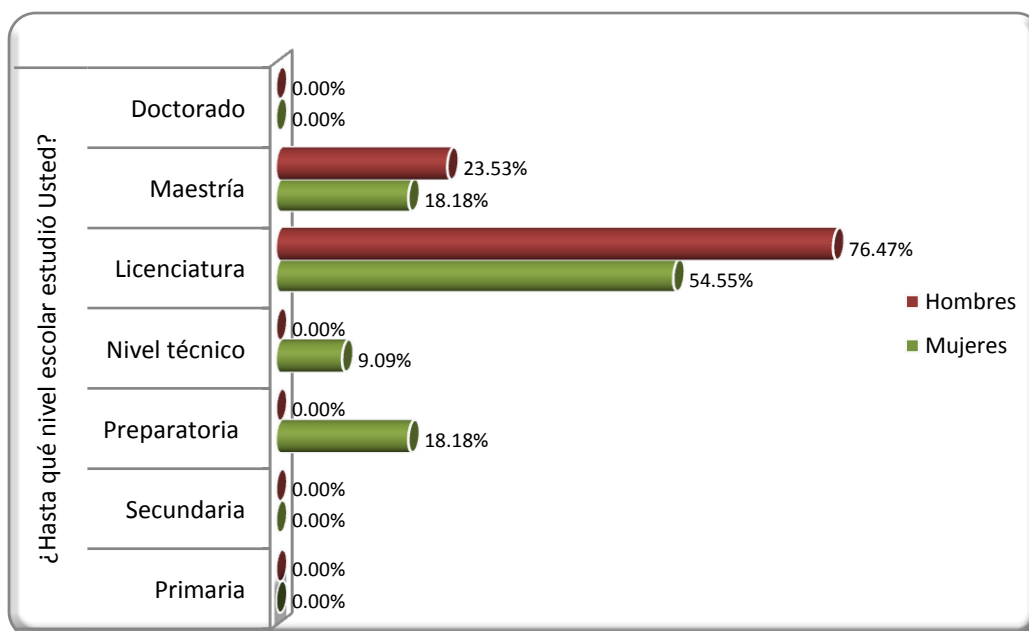
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **56%** manifestó que sí, de cual 65% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 52%. El **44%** de las personas no tienen la jefatura del hogar de los cuales las mujeres representan el 48% y los hombres el 35%. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	52	65
No	44	48	35



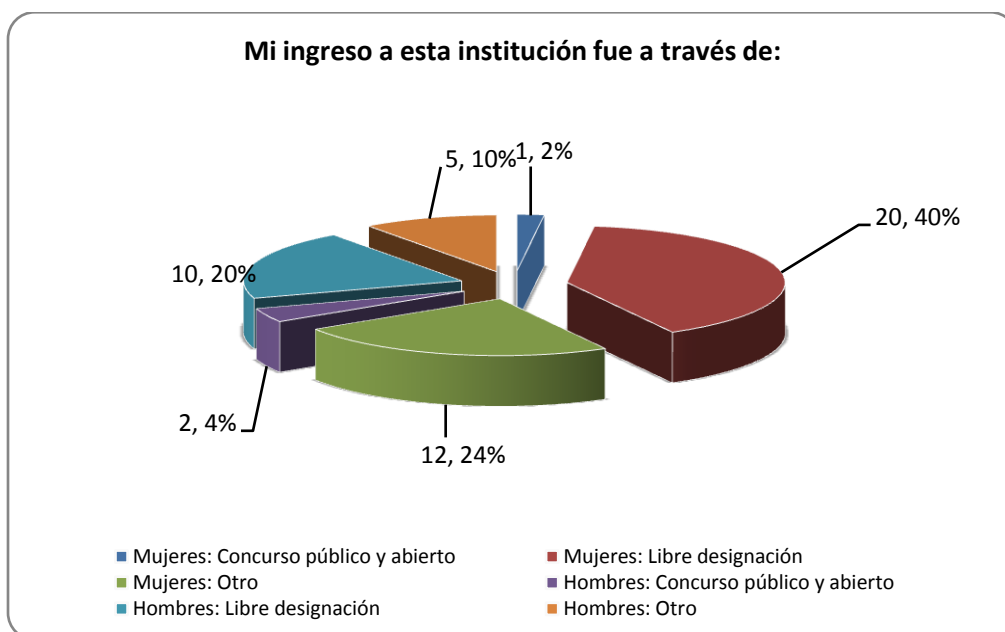
En cuanto al nivel escolar del personal, el **62%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 55% y los hombres con un 76%. Seguido por el nivel de maestría es el **20%**, del cual las mujeres representan el 18% y los hombres un 24%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **12%**, con el 18% de las mujeres. El siguiente nivel representado se refiere al nivel técnico con un **6%**, en dónde nuevamente las mujeres que cuentan con este nivel ascienden al 9%. El resto de los niveles educativos como primaria, secundaria y doctorado no tienen representación. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	0	0	0
Preparatoria	12	18	0
Nivel técnico	6	9	0
Licenciatura	62	55	76
Maestría	20	18	24
Doctorado	0	0	0



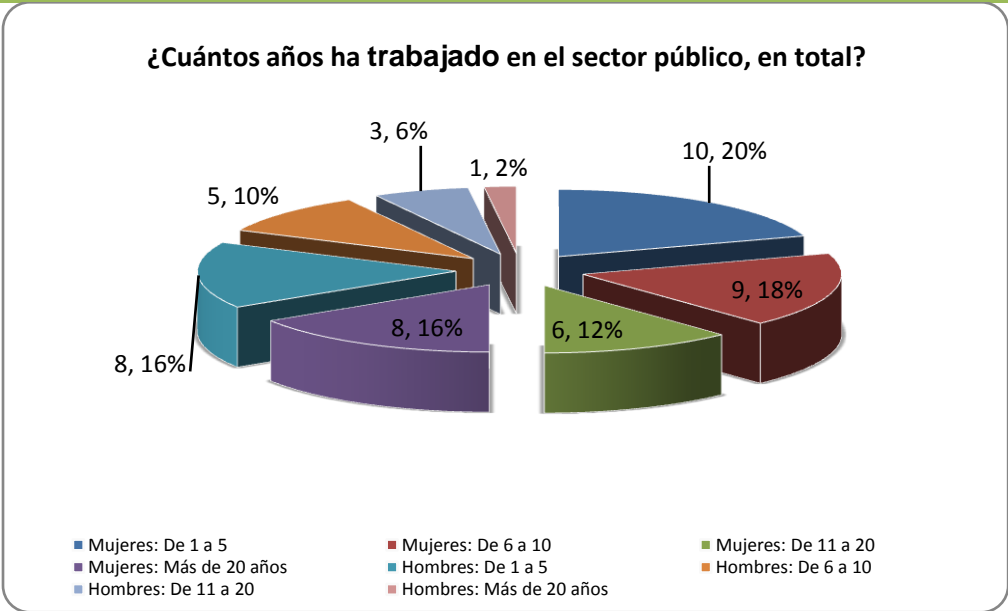
El **6%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso público y abierto del cual el **2%** son mujeres y el **4%** son hombres. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **60%**, las mujeres representan un **40%** y los hombres un **20%**, el resto, un **34%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	6	2	4
Libre designación	60	40	20
Otro	34	24	10



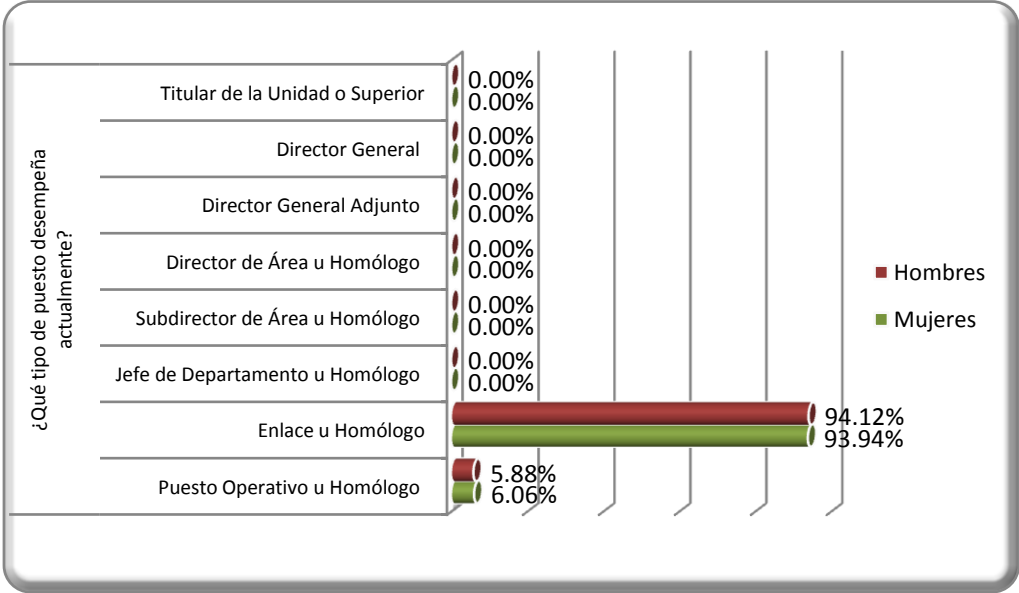
El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **36%** de la muestra lleva trabajando 1 a 5 años, representado con un 20% por mujeres y un 16% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública 6 a 10 años, representado con un **28%** de la muestra, del cual el 18% es ocupado por mujeres y un 10% por hombres. Del personal que lleva laborando de 11 a 20 años representa el **18%**, del cual el 12% son mujeres y el 6 lo representan los hombres y por último, el personal que en la encuesta contestó tener más de 20 años representa también el **18%**, distribuido con el 16% de mujeres y el 2% de hombres. Véase gráfica.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	36	20	16
De 6 a 10	28	18	10
De 11 a 20	18	12	6
Más de 20 años	18	16	2



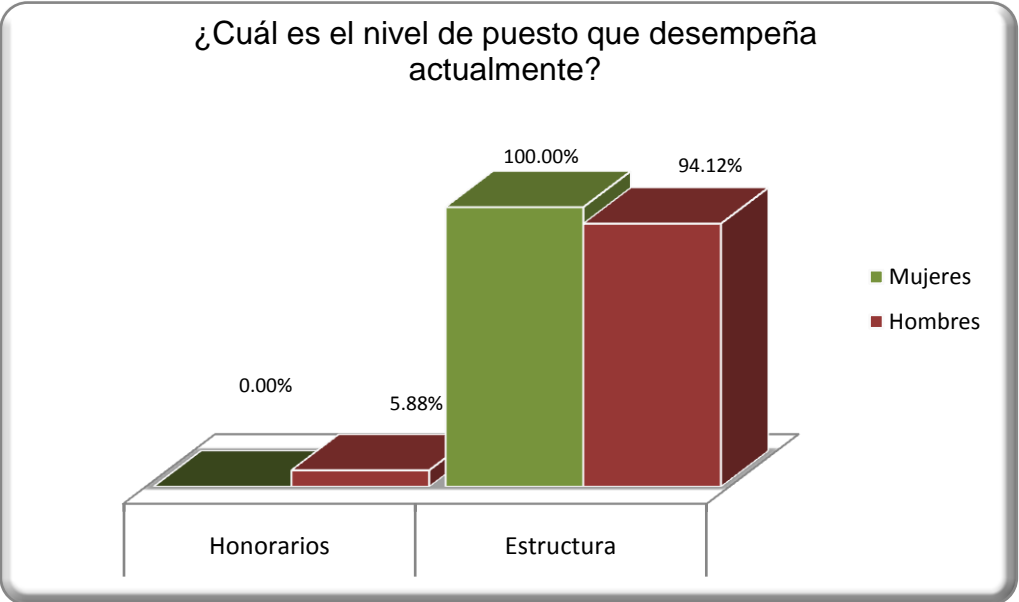
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **94%** de personal con puesto de enlace u homólogo, representado por 94% las mujeres y 94% los hombres, el **6%** lo representó el nivel de operativo u homólogo, del cual 6% eran mujeres y 6% hombres; los demás niveles no participaron en la muestra. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	6	6	6
Enlace u Homólogo	94	94	94
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **98%** está contratado por estructura, del cual 100% son mujeres y 94% hombres. El personal contratado por honorarios es mucho menor representado en general en la muestra por el **2%** ocupando los hombres un 6%.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	2	0	6
Estructura	98	100	94

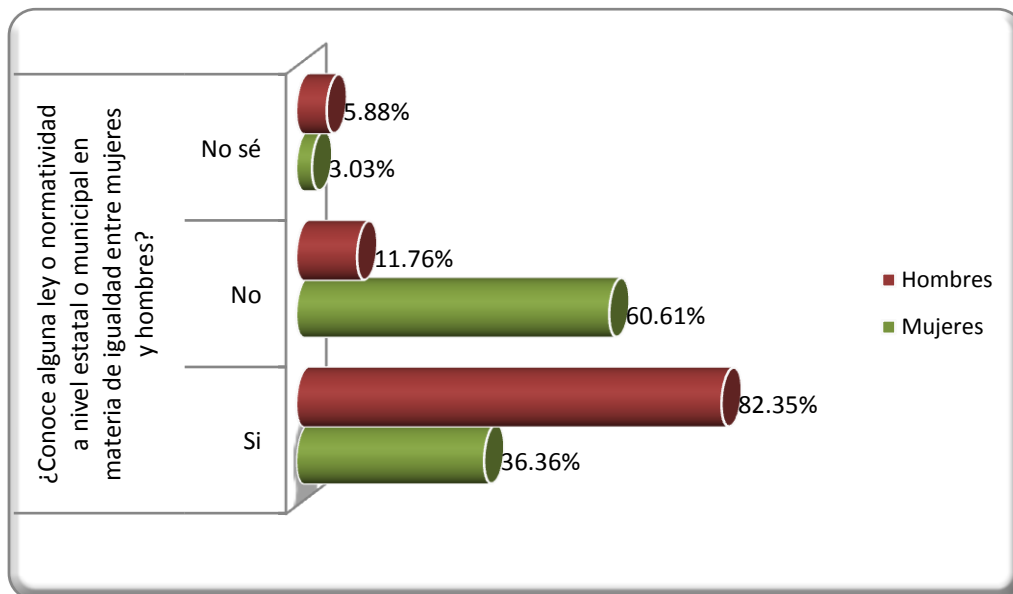


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

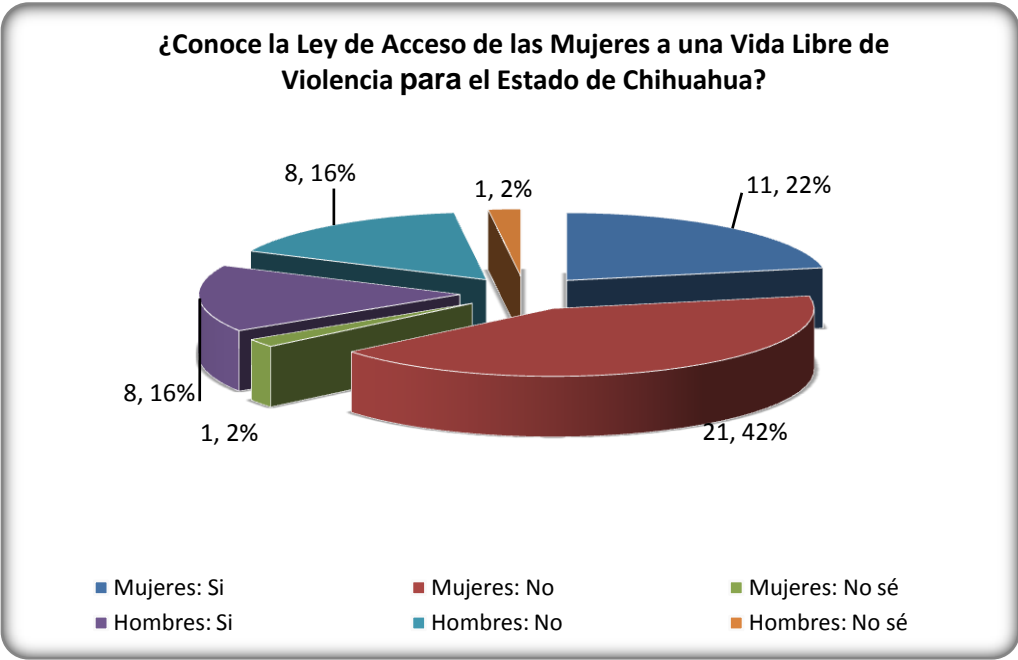
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **52%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 36% de las mujeres y 82% de los hombres, en contraposición con el **44%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **4%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	36	82
No	44	61	12
No sé	4	3	6



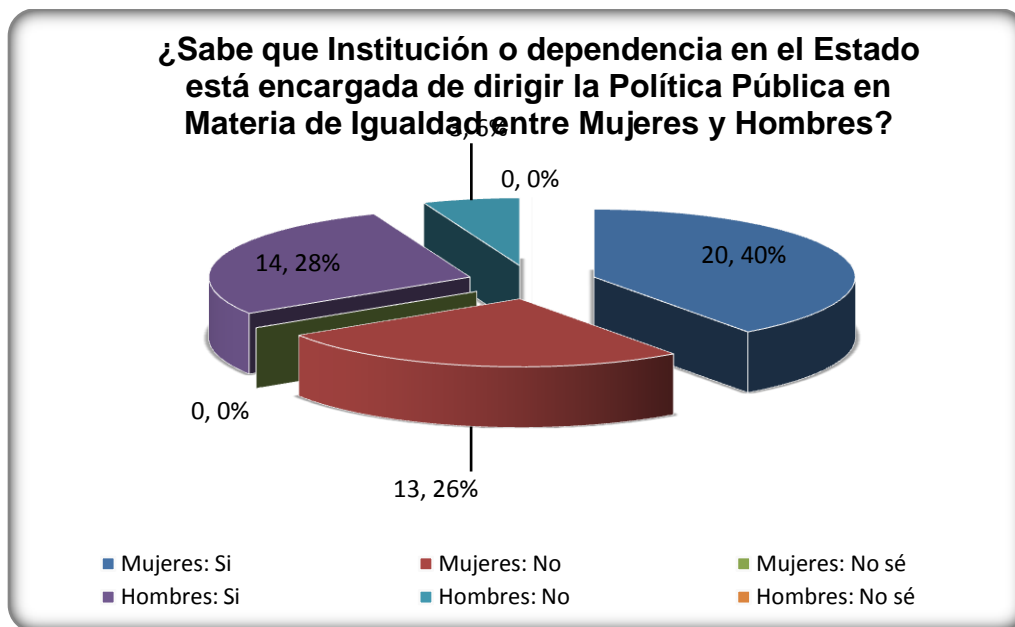
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 22% de las mujeres y el 16% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **38%** de las personas encuestadas; al contrario, el **58%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no saber. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38	22	16
No	58	42	16
No sé	4	2	2



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **68%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 40% y un 28% de los hombres, en tanto el **32%** manifestó no conocerla el 26% de las mujeres y el 6% de los hombres. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	40	28
No	32	26	6
No sé	0	0	0

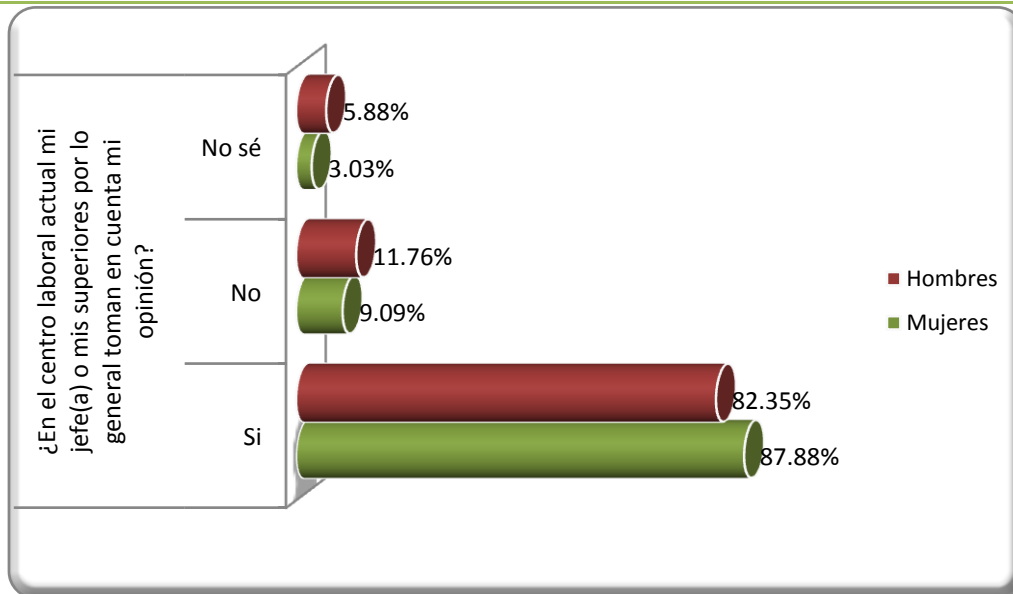


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

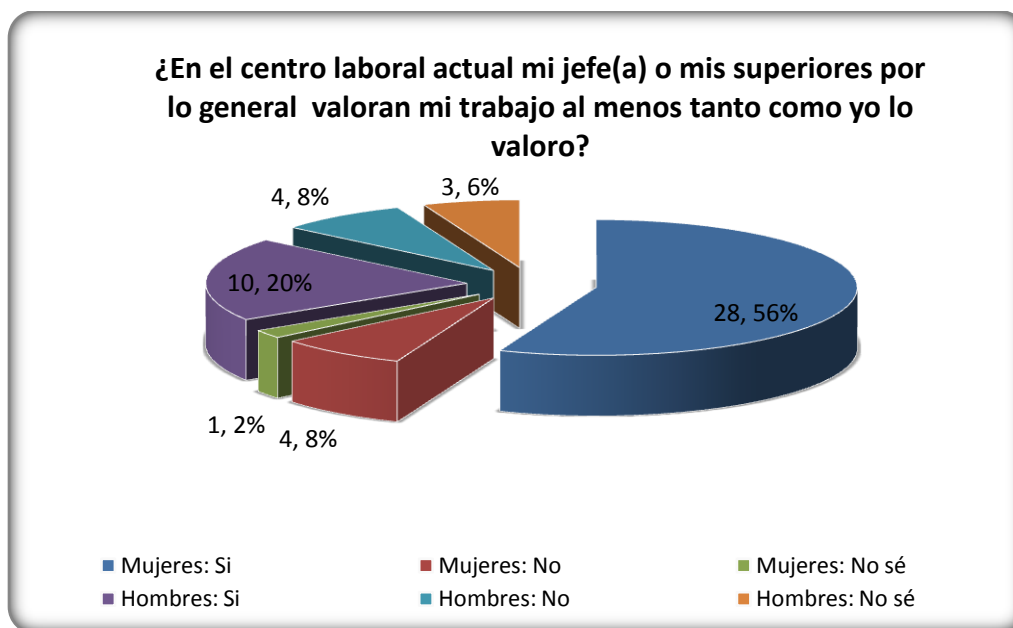
De los datos obtenidos se observa que el 88% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 82% de los hombres, es decir, el **86%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **10%** que argumentaron lo contrario y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	86	88	82
No	10	9	12
No sé	4	3	6



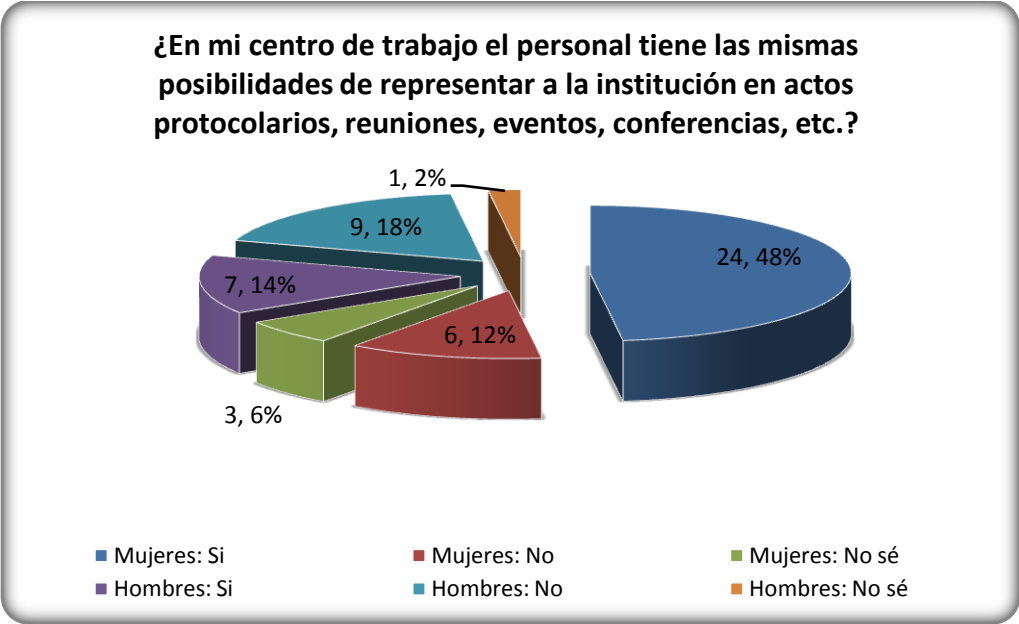
Aunado a lo anterior, el **77%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 56% de las mujeres y el 20% de los hombres; mientras que el **16%** mencionan que perciben no ser valoradas, el **8%** no lo sabe.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	56	20
No	16	8	8
No sé	8	2	6



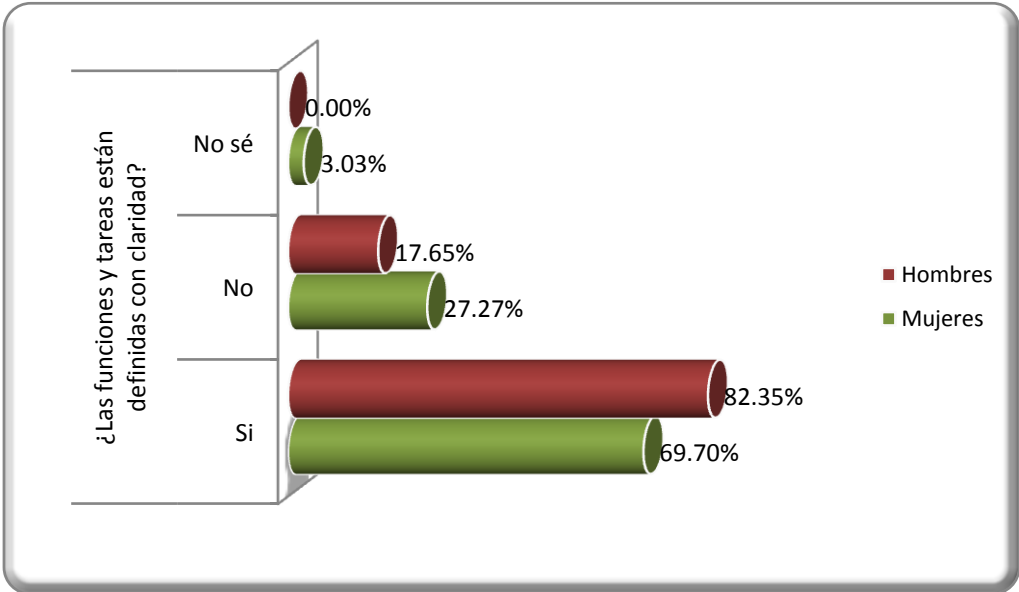
Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 48% de las mujeres y el 14% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **62%** de las personas encuestadas. El **30%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **8%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	48	14
No	30	12	18
No sé	8	6	2



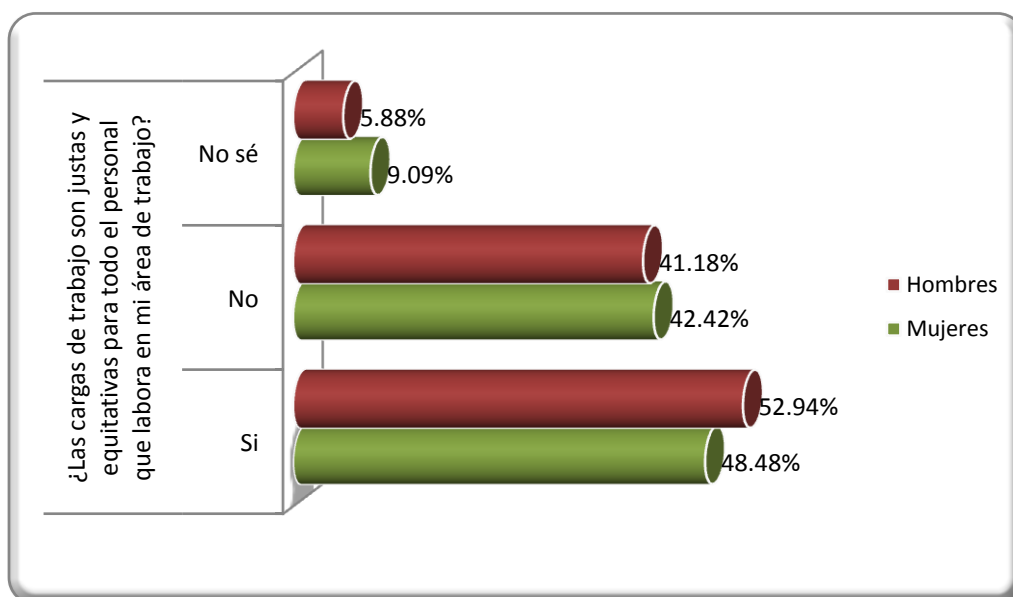
Además, el **74%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 70% de las mujeres y el 82% de los hombres, mientras que el **24%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **2%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	70	82
No	24	27	18
No sé	2	3	0



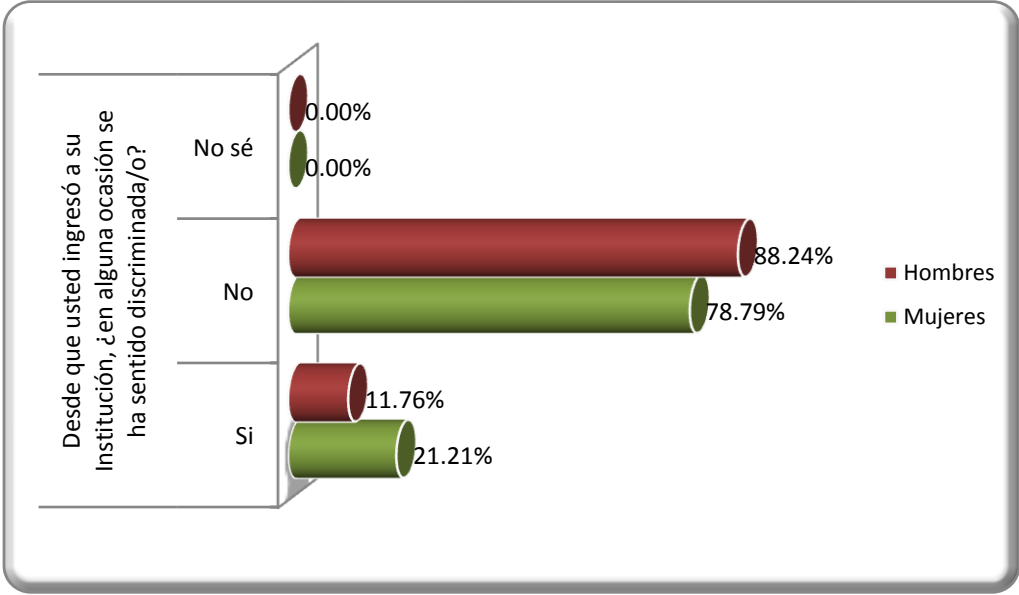
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 48% de las mujeres y el 53% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **50%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **42%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **8%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	50	48	53
No	42	42	41
No sé	8	9	5



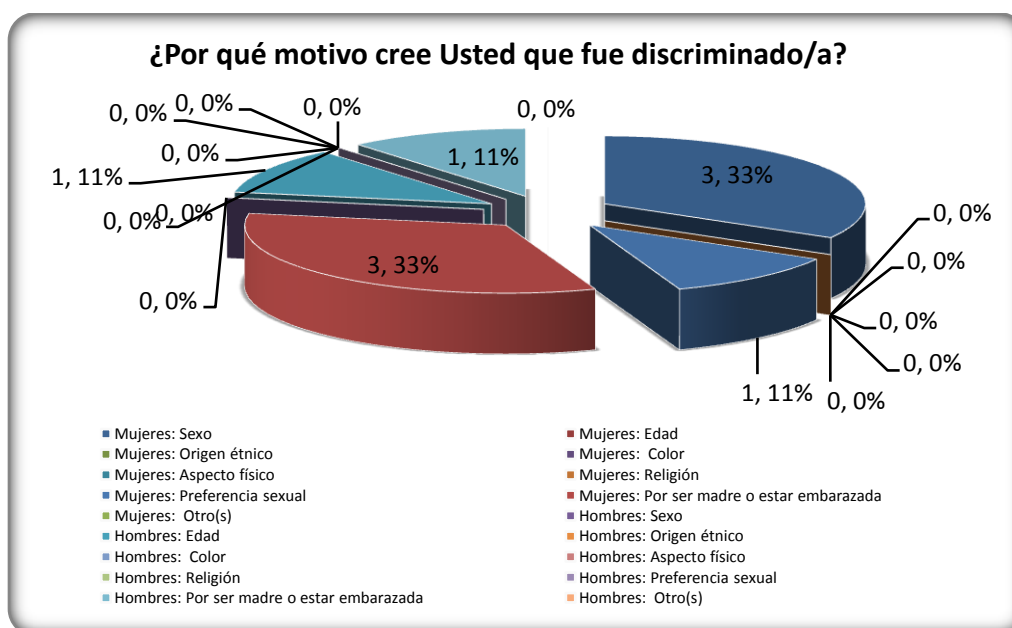
Por último, el **18%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 21% de las mujeres y el 12% de los hombres, por ende, el **82%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	18	21	12
No	82	79	88
No sé	0	0	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: ser madre y estar embarazada representada en otros el **45%**, de este porcentaje así lo consideran el 34% de las mujeres y el 11% de los hombres. Por sexo con un total de **33%** de la muestra, por otra parte, el **11%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por último se manifestó por su preferencia sexual el **11%**.

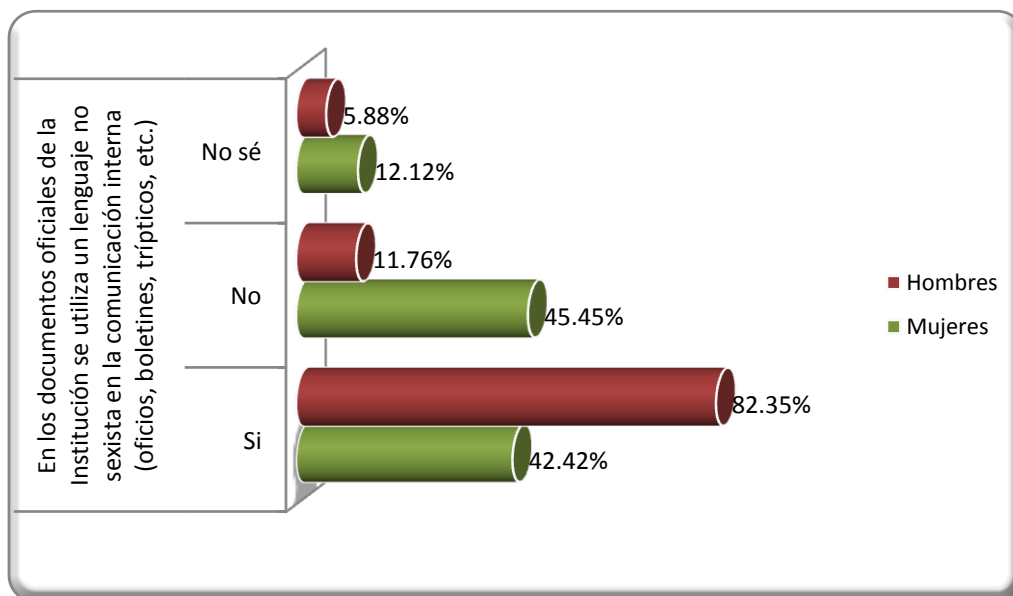
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	33	33	0
Edad	11	0	11
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	0	0	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	11	11	0
Otro(s)	45	34	11



3.4. Comunicación Incluyente

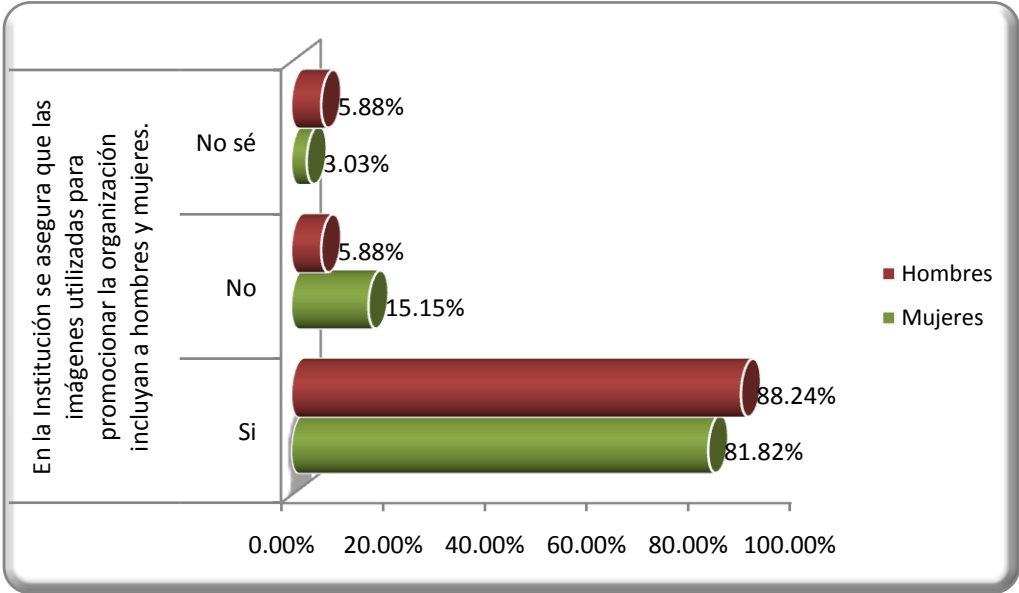
El análisis estadístico refleja que 43% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 83% de los hombres, es decir, el **56%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **34%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **10%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	43	83
No	34	45	11
No sé	10	12	6



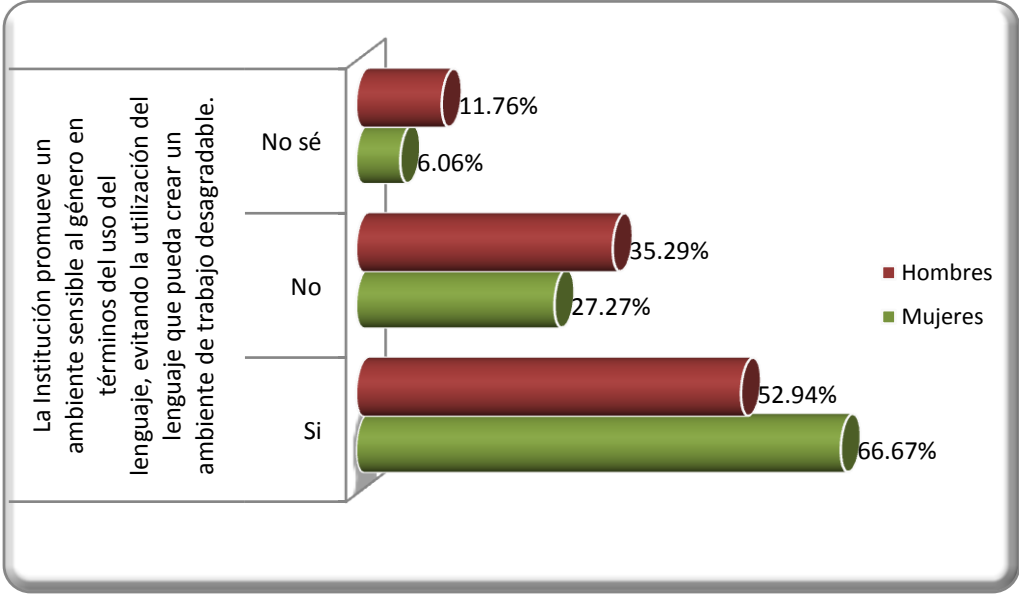
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 88% de los hombres y el 82% de las mujeres, resultando el **84%** del personal entrevistado, en contraste, el **12%** mencionaron lo contrario y el **4%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	82	88
No	12	15	6
No sé	4	3	6



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 53% de los hombres con relación al 67% de las mujeres, siendo agrupado en el **62%** del personal entrevistado, el **30%** argumentó en sentido negativo y otro **8%** no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE, EVITANDO LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	67	53
No	30	27	35
No sé	8	6	12

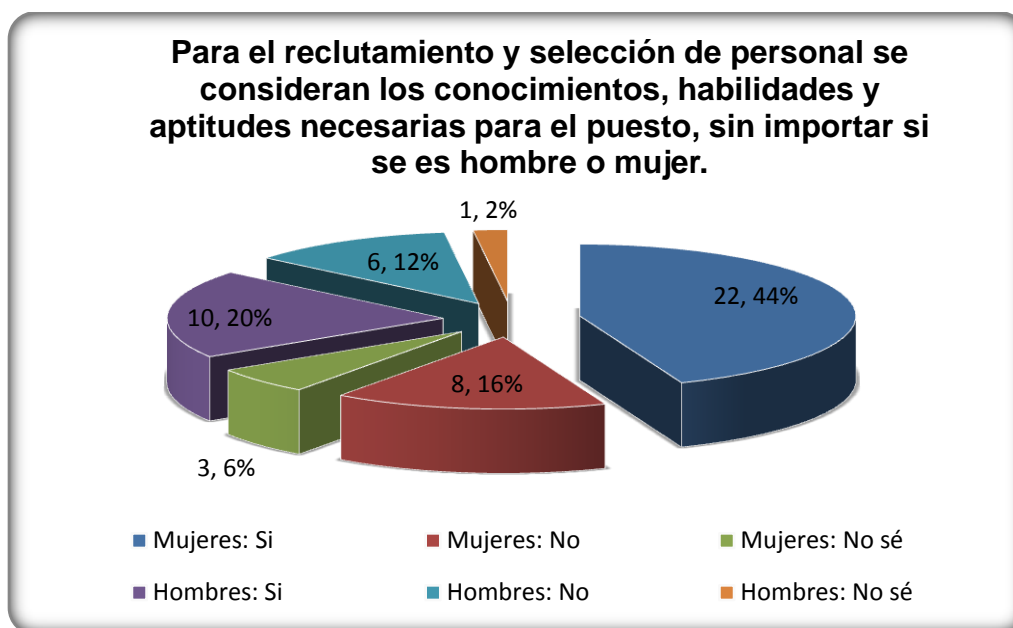


Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

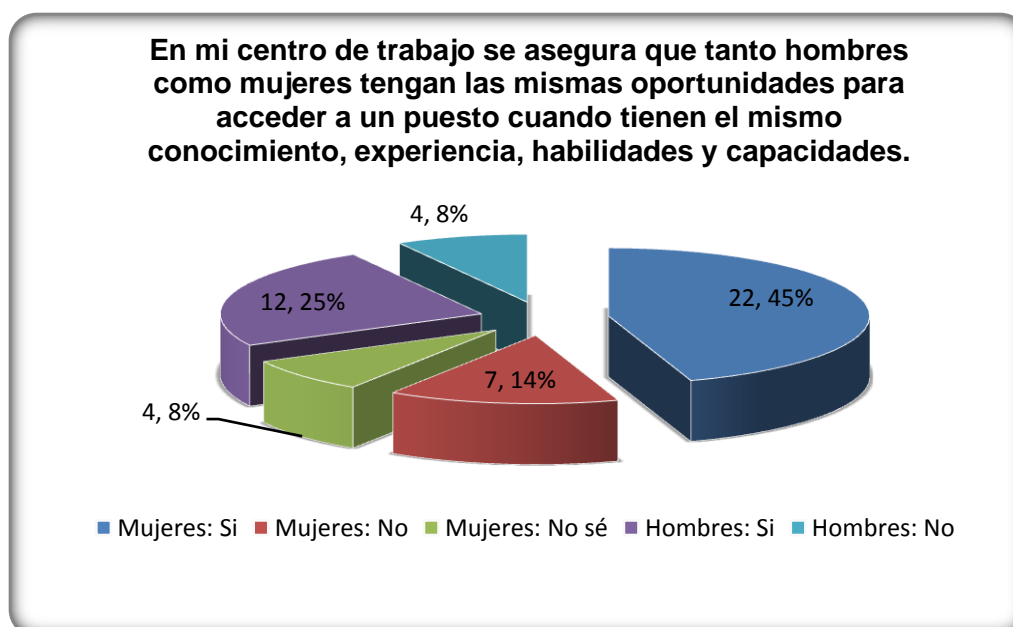
Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 20% de los hombres y el 44% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **64%**, el restante **28%** refuta este criterio asertivo y el otro **8%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	44	20
No	28	16	12
No sé	8	6	2



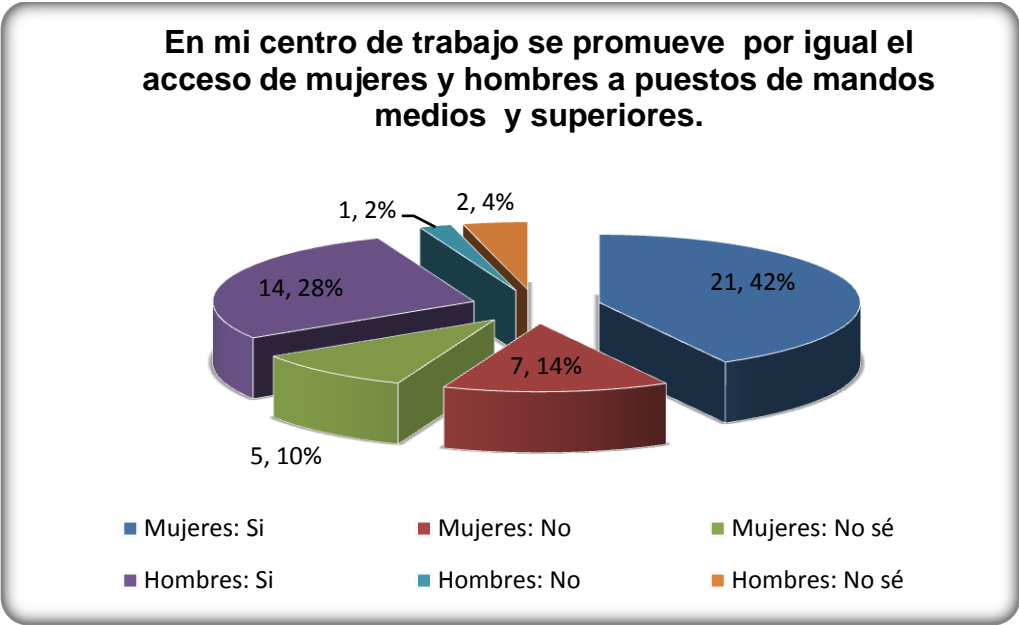
En este sentido, el **68%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 45% de las mujeres y el 25% de los hombres, mientras que el **22%** de las personas opinaron lo contrario y el **10%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONA L	%MUJERE S	%HOMBRE S
Si	68	45	25
No	22	14	8
No sé	10	8	0



En este sentido, el **70%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 42% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 28% de los hombres, mientras que **16%** de las personas opinaron lo contrario y el **14%** no lo sabe. Véase gráfica.

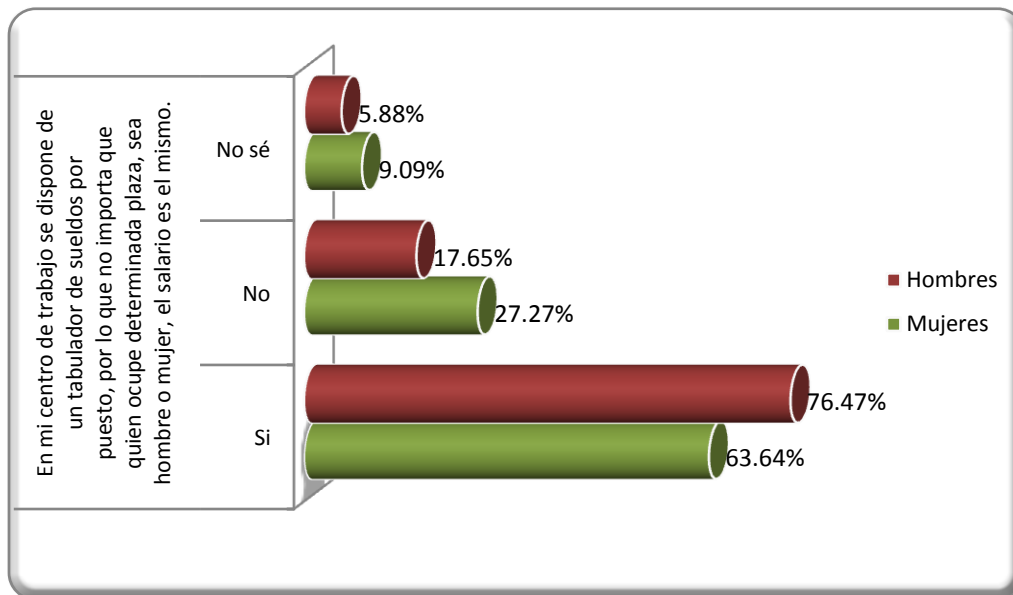
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	42	28
No	16	14	2
No sé	14	10	4



3.6. Salarios y Prestaciones.

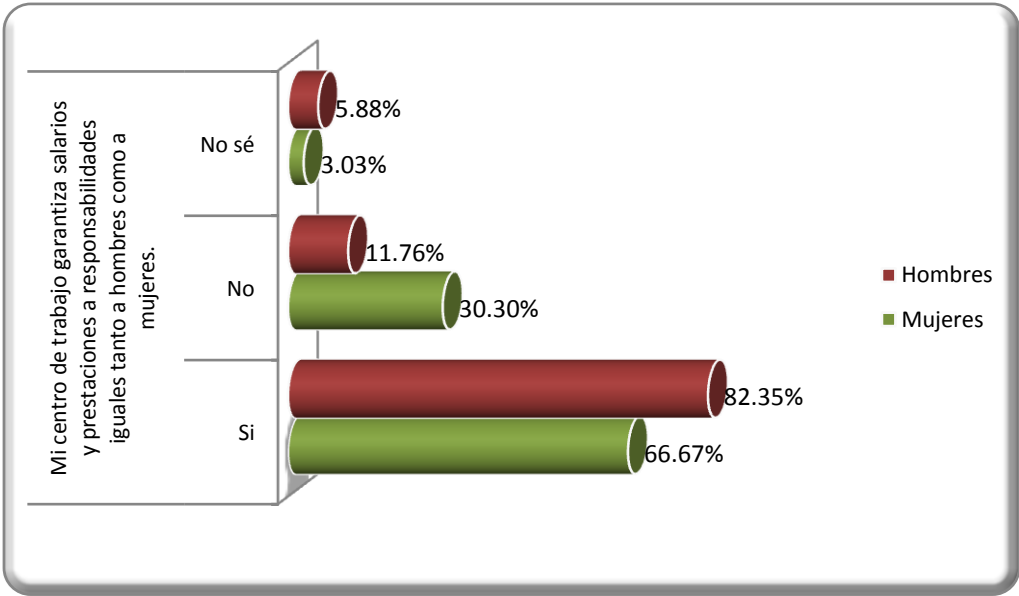
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 55% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 76% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **68%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **24%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **8%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	64	76
No	24	27	18
No sé	8	9	6



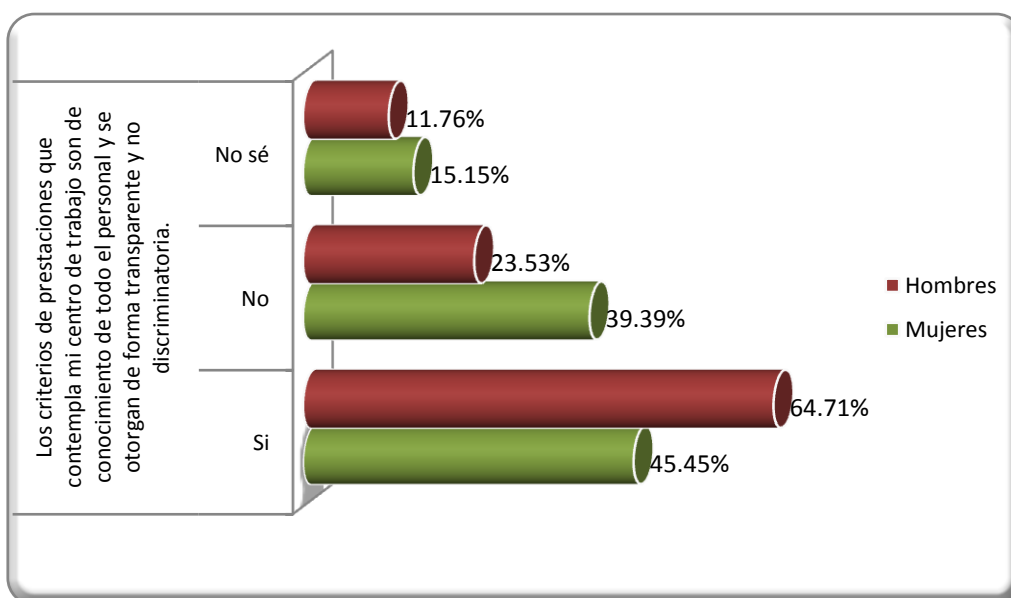
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **72%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 67% de las mujeres y el 82% de los hombres, el resto, **24%** menciona que no existe y un**4%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	72	67	82
No	24	30	12
No sé	4	3	6



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 45% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 65% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **55%** de las personas encuestadas, con diferencia al **32%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **13%** no lo sabe. Véase gráfica.

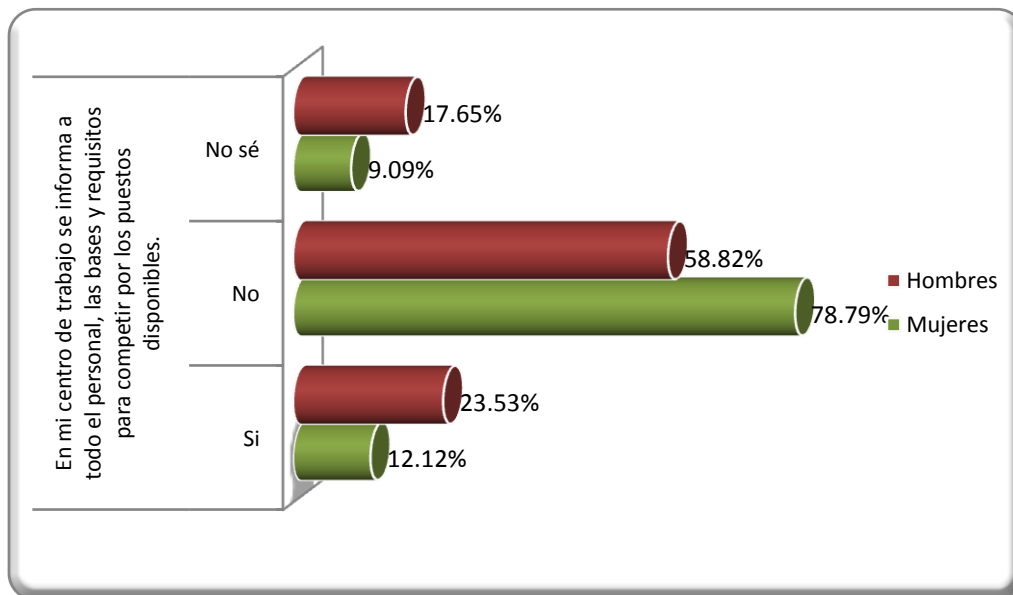
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	45	65
No	32	39	23
No sé	13	15	12



3.7. Promoción Vertical y Horizontal

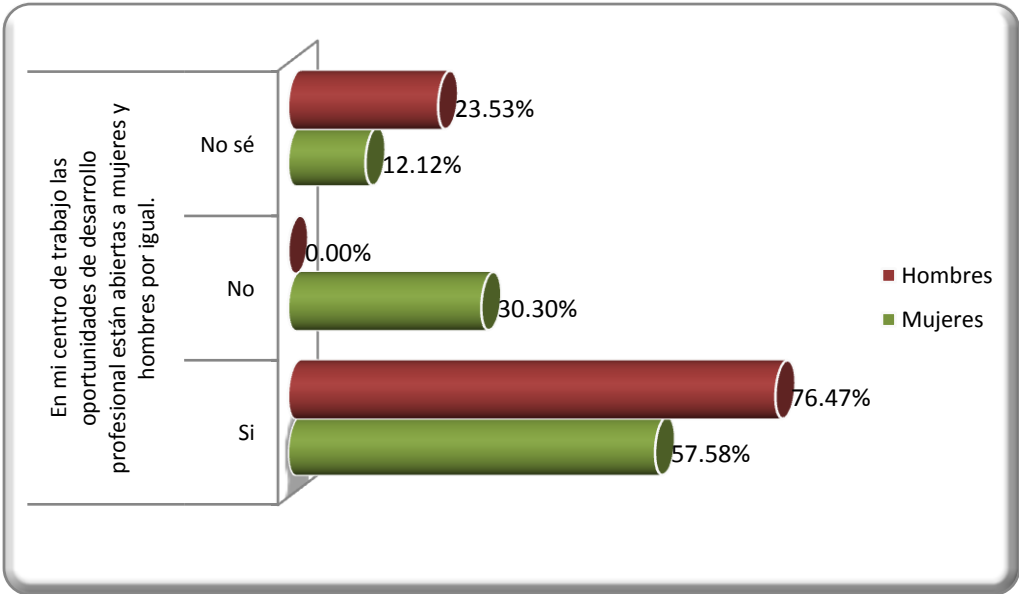
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **72%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de mujeres que el 79% contra el 59% de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **16%** manifiesta positivamente y el **12%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	16	12	23
No	72	79	59
No sé	12	9	18



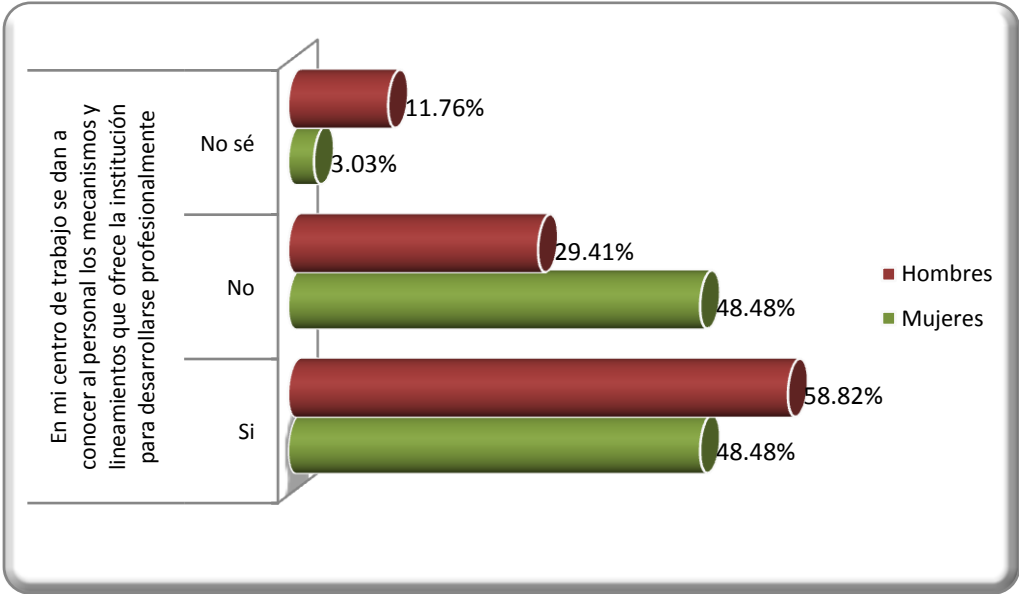
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **64%** del total de la muestra considera que si, representados por el 58% de las mujeres y el 76% de los hombres, en tanto el **20%** considera que no y otro **16%** respondió que no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	58	76
No	20	30	0
No sé	16	12	24



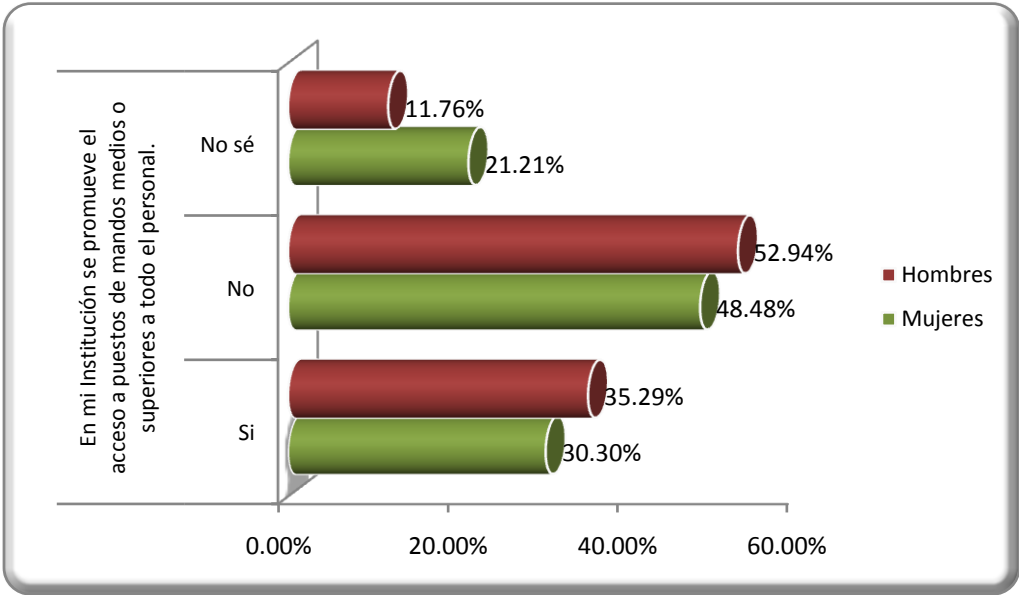
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **52%** dice que si del cual el 49% son mujeres y el 59% hombres; un **42%** no está de acuerdo y un **6%** no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	49	59
No	42	48	29
No sé	6	3	12



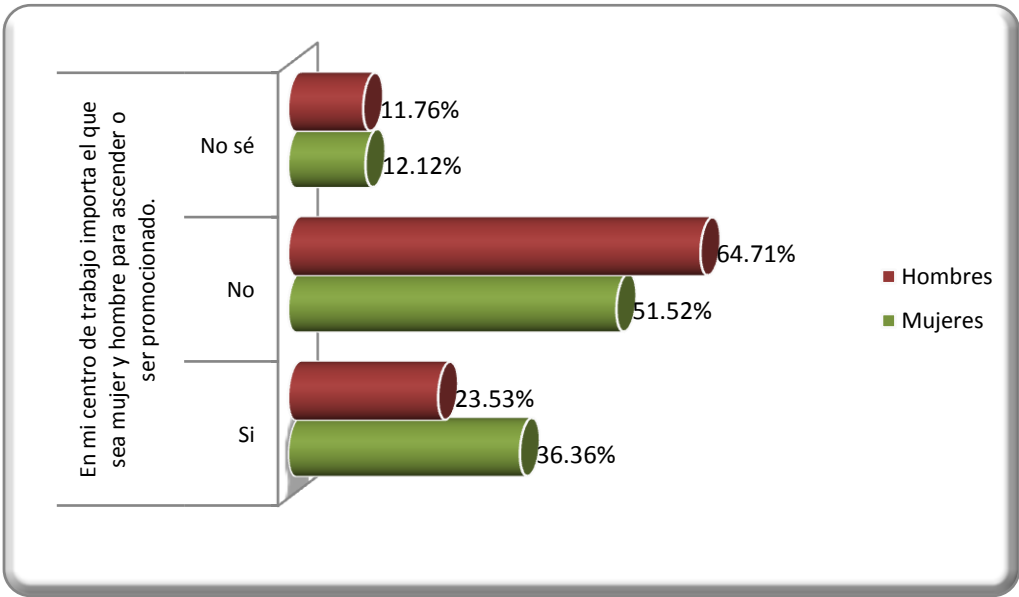
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 30% como para hombres 35%, es decir prácticamente el **32%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **50%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **18%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	32	30	35
No	50	49	53
No sé	18	21	12



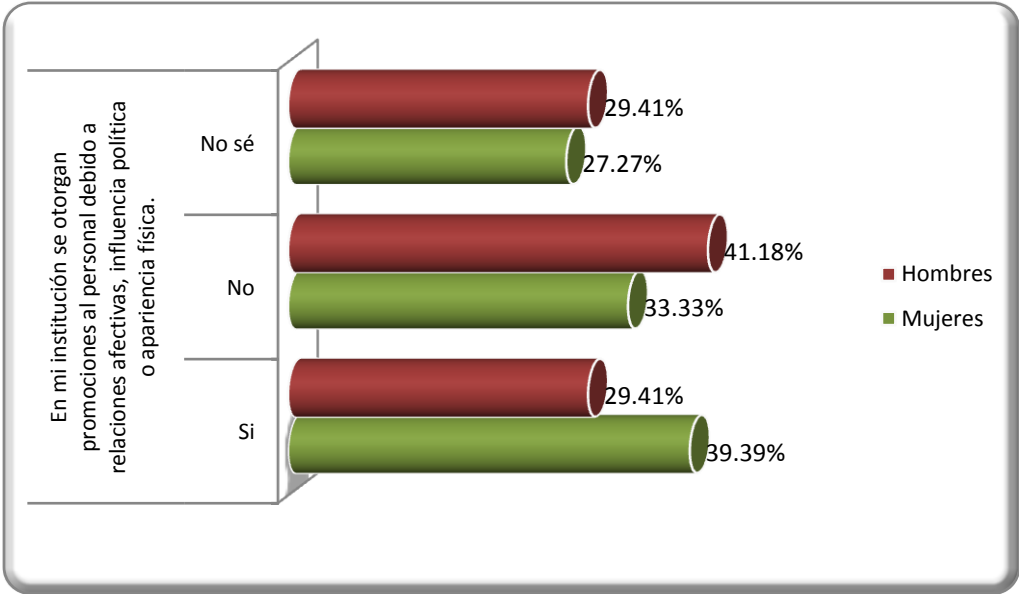
Los resultados respecto a la importancia de ser hombre o mujer como factor influyente en los ascensos o promociones indica que para el 65% de los hombres y el 52% de las mujeres no tiene importancia, sumando así el **56%** del personal encuestado, en sentido contrario el **32%** considera que si importa para ascender o ser promocionado el ser hombre o mujer y el **12%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	32	36	23
No	56	52	65
No sé	12	12	12



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **36%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 40% y de los hombres es de 30%. En tanto el **36%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **28%** no lo sabe. Véase gráfica.

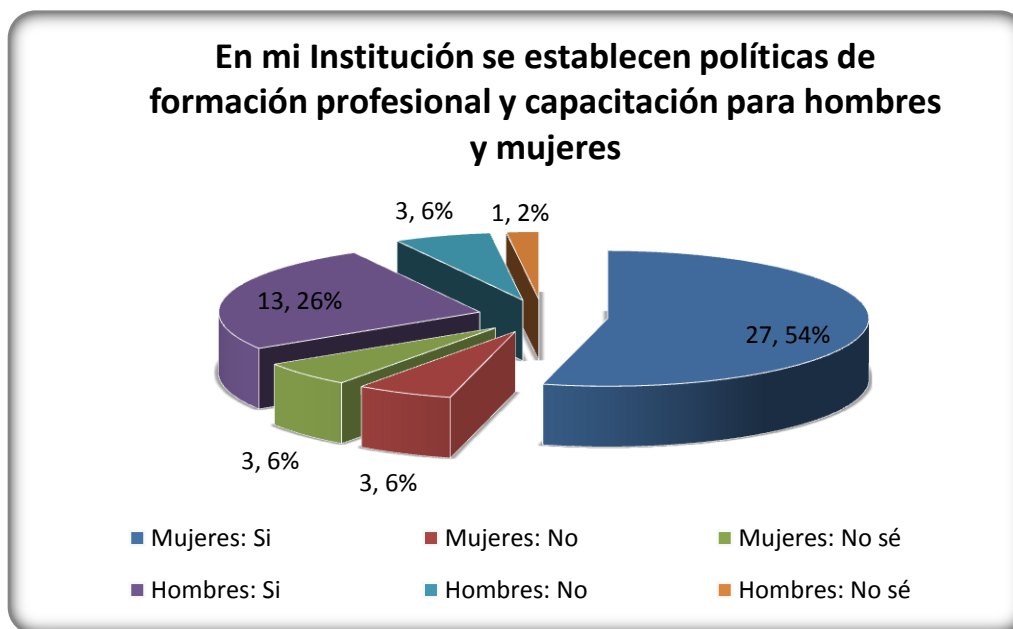
EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	40	30
No	36	33	41
No sé	28	27	29



Capacitación y Formación Profesional

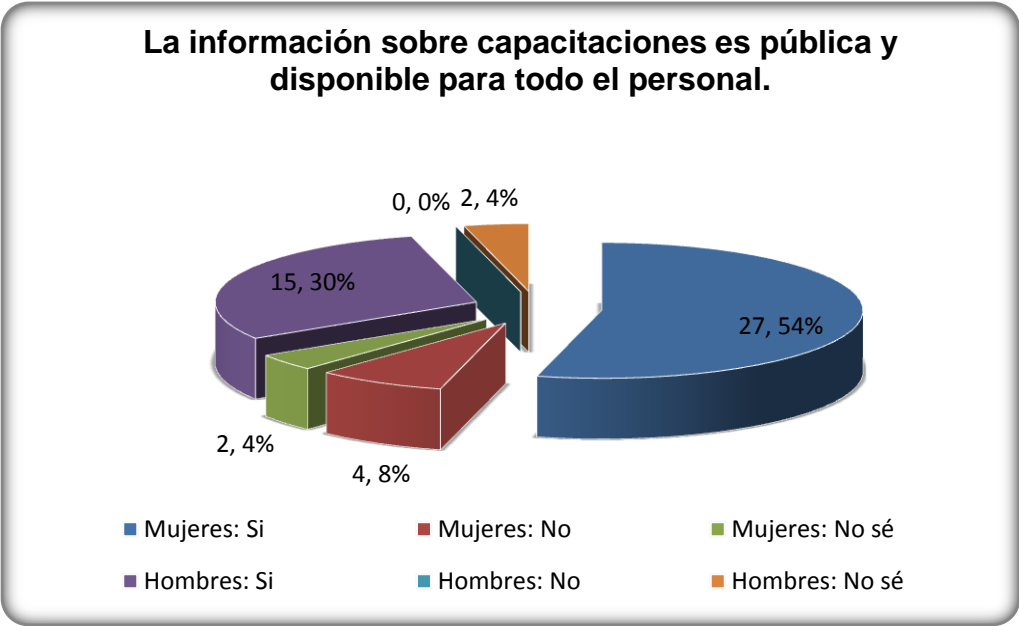
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **80%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 54% lo representan las mujeres y el 26% los hombres; un **12%** no está de acuerdo y el **8%** no sabe.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	54	26
No	12	6	6
No sé	8	6	2



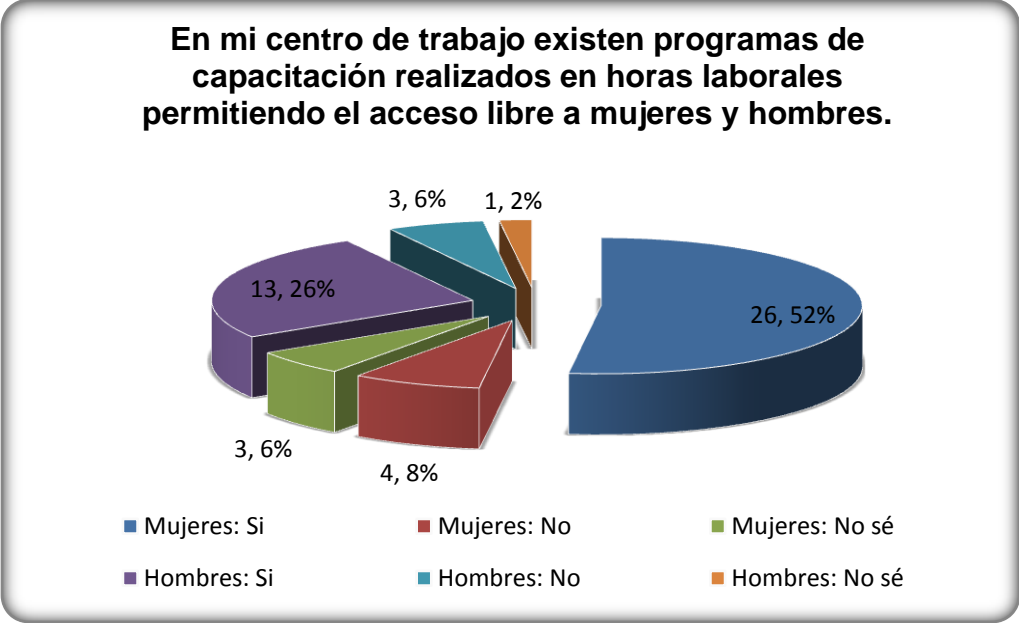
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **84%** señalaron que sí, representando las mujeres el 54% y el 30% de los hombres, el **8%** respondió que no y el **8%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	84	54	30
No	8	8	0
No sé	8	4	4



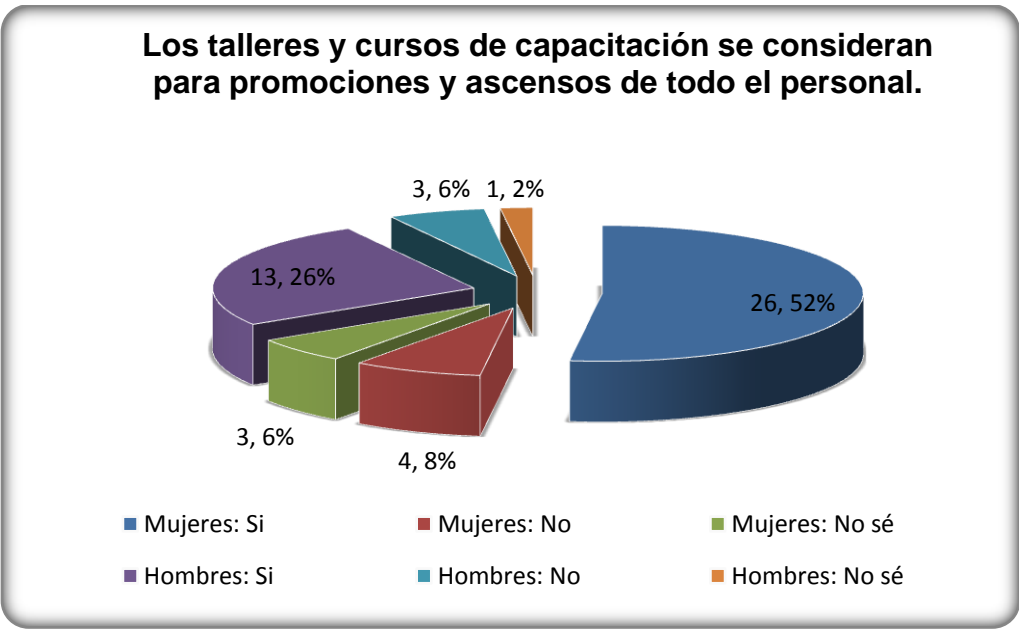
El **78%** del personal que participó en la muestra, y labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 52% que se establece esta política y los hombres señalan en un 26%, el **14%** del personal señala que no se aplica esta política y el **8%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	52	26
No	14	8	6
No sé	8	6	2



Los resultados indican que el **36%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 52% está compuesto por mujeres y el 26% por hombres, también nos indica que el **32%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **32%** no sabe. Véase gráfica.

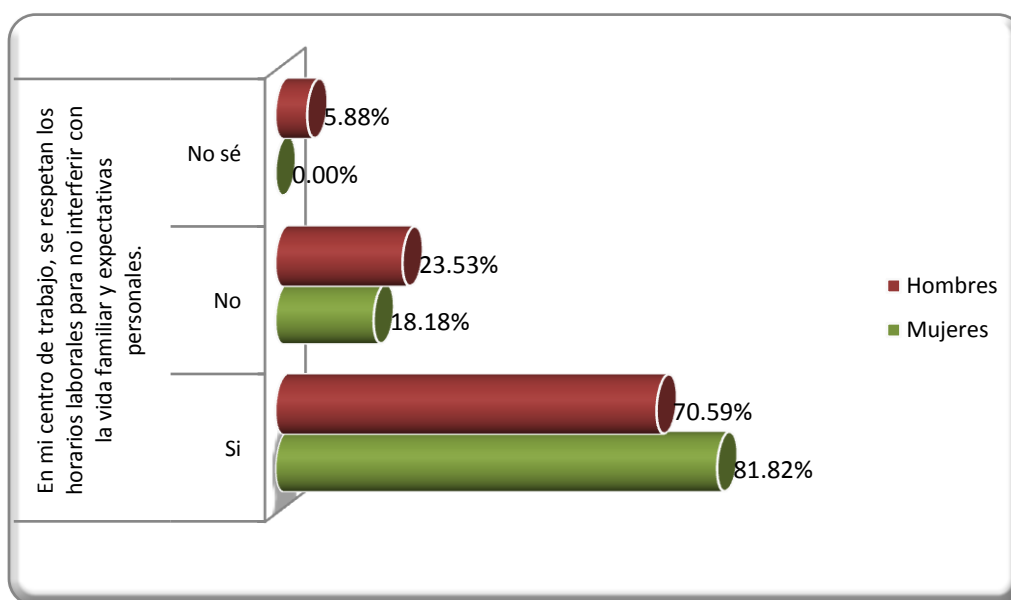
LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	52	26
No	32	8	6
No sé	32	6	2



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

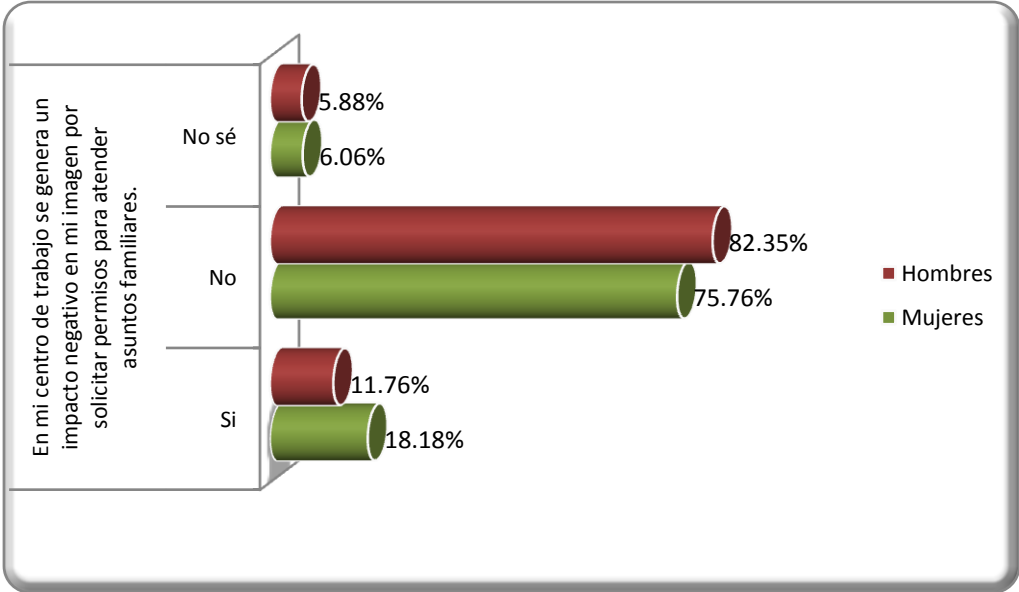
Los resultados muestran que el **78%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 52% y la de hombres de un 26%. El **2%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **20%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	52	26
No	20	8	6
No sé	2	6	2



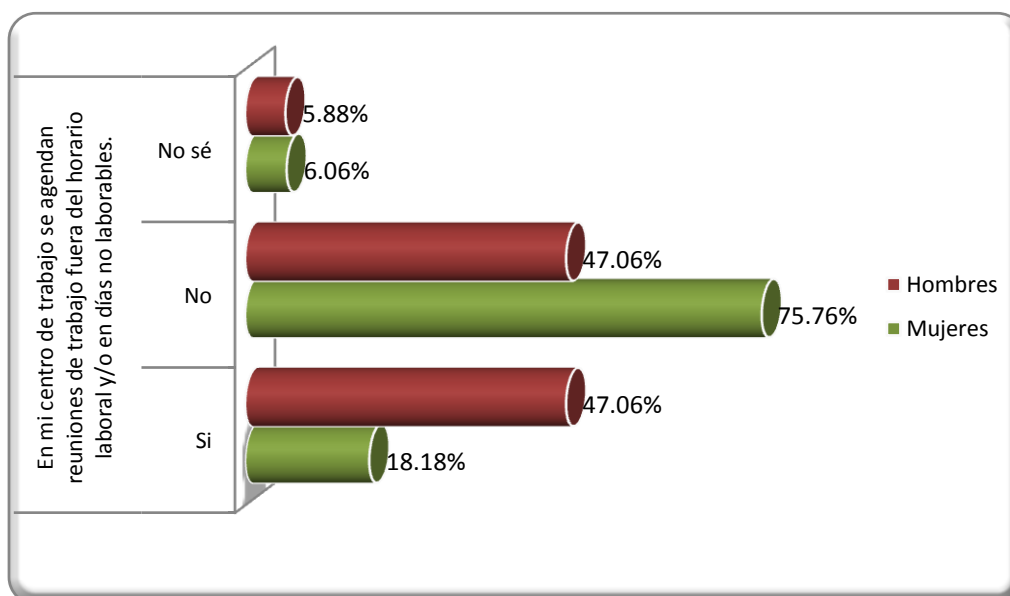
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 82% de las mujeres y el 70% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **16%** de la muestra, es decir, el **78%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **6%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	16	82	70
No	78	18	24
No sé	6	0	6



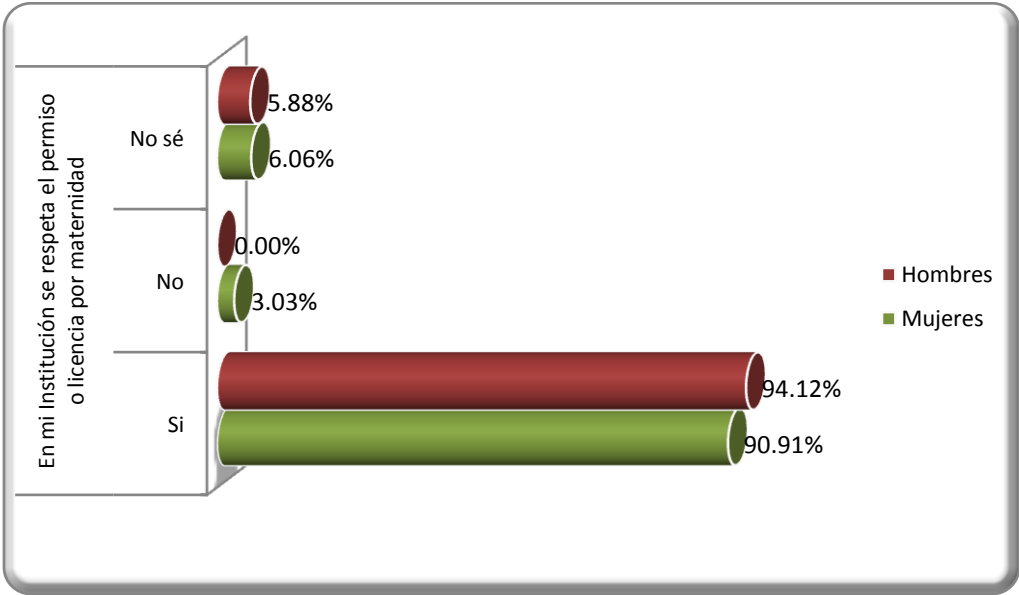
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **66%** contestó que no se agendan dichas reuniones, que se refiere al 76% de las mujeres con respaldo del 82% de los hombres y el **28%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral. El resto **6%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	28	18	12
No	66	76	82
No sé	6	6	6



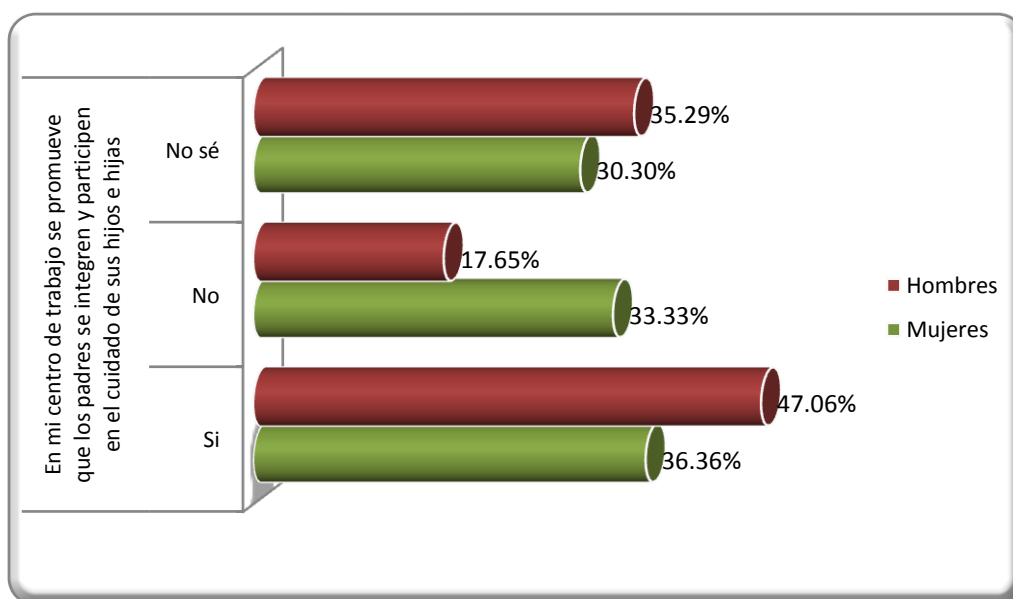
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **92%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 91% son mujeres, en tanto el 94% de hombres. Sólo el **2%** señaló que no, y el **6%** respondió que nosabe si se respetan estos derechos. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	92	91	94
No	2	3	0
No sé	6	6	6



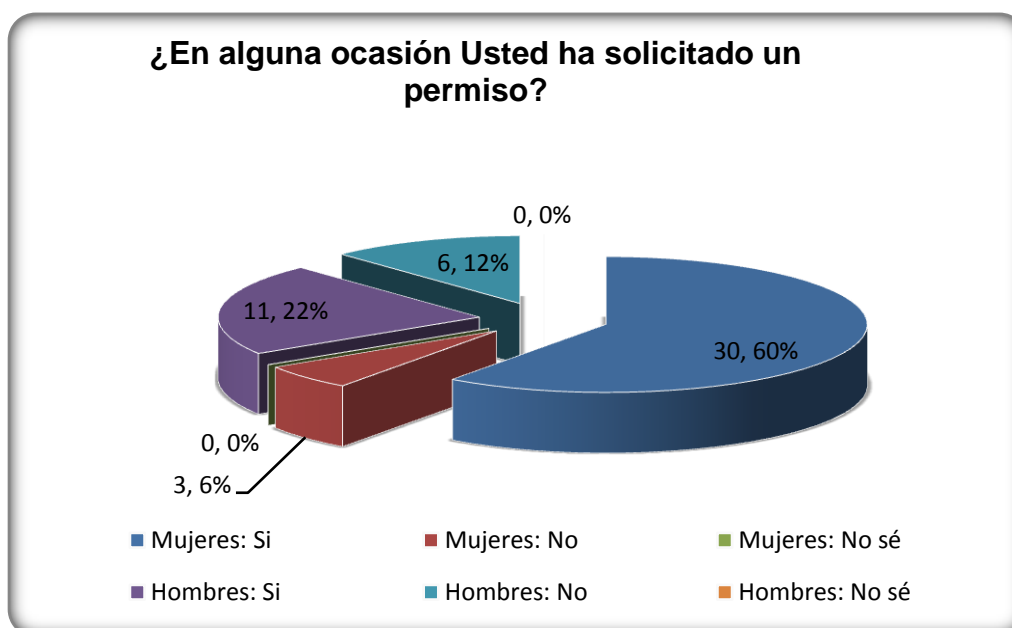
El 37% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 47% esto es un **40%** de la muestra. El **28%** respondió que no y el **32%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	40	37	47
No	28	33	18
No sé	32	30	35



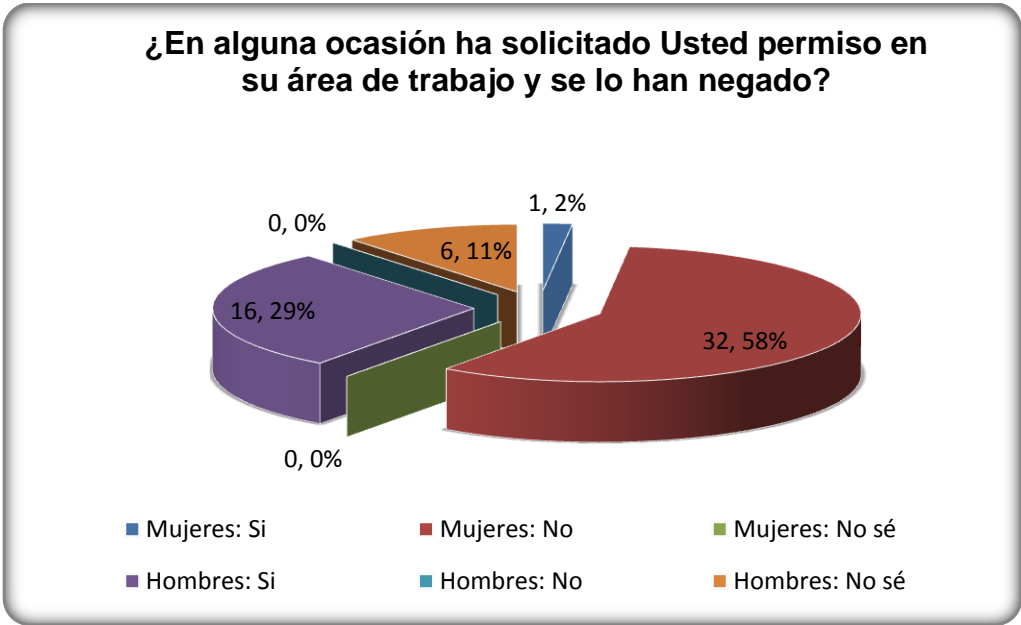
Los resultados indican que el **82%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (60% mujeres y 22% hombres). El **20%** de las personas señalan que no han solicitado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, ninguna persona respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	60	22
No	18	6	12
No sé	0	0	0



Los resultados indican que el **29%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares y se les ha negado (0% mujeres y 29% hombres). El **60%** de las personas señalan que no se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, **11%** de los hombres no saben. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	29	0	29
No	60	58	2
No sé	11	0	11



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **8%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **8%** las mujeres y el **6%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

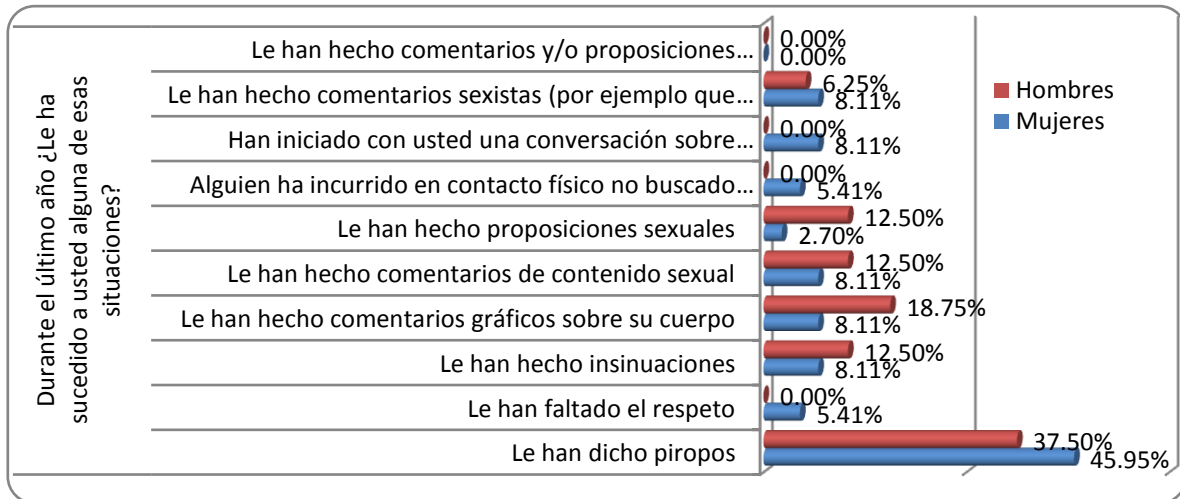
En tercer lugar, el **3%** de las mujeres y el **12%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **6%** de la muestra total, infiriendo que el **77%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **8%** de las mujeres y el **19%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **12%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **8%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **13%**, esto es, el **10%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **82%** restante que no los han recibido.

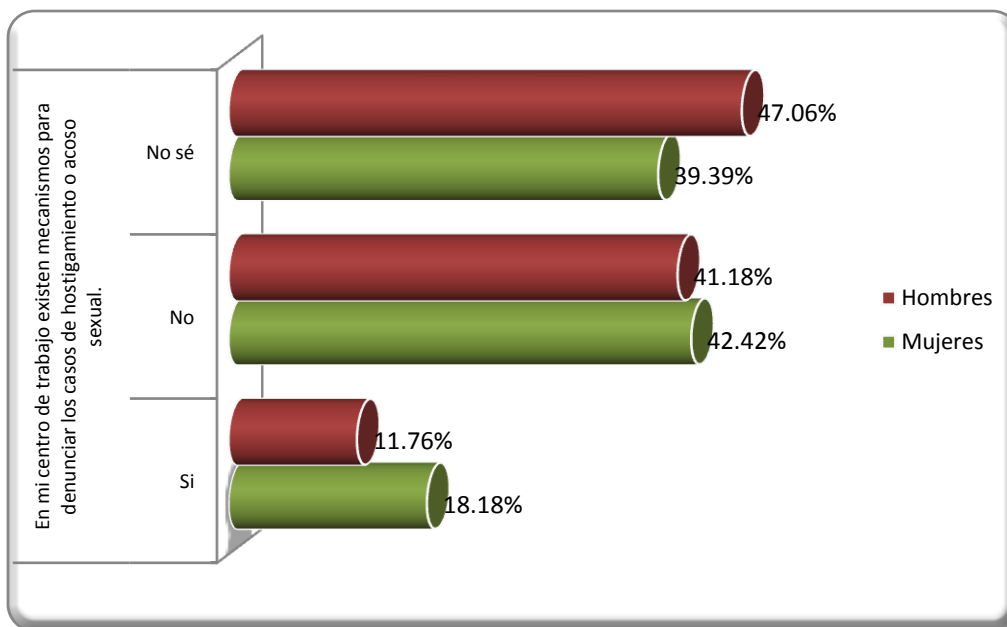
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **46%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **46%** y los hombres un porcentaje de **38%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **46%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **54%** de las personas no han sido objeto de estos actos.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	46	46	38
Le han faltado el respeto	4	5	0
Le han hecho insinuaciones	10	8	13
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	12	8	19
Le han hecho comentarios de contenido sexual	10	8	12
Le han hecho proposiciones sexuales	6	3	12
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	5	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	6	8	0
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	8	8	6



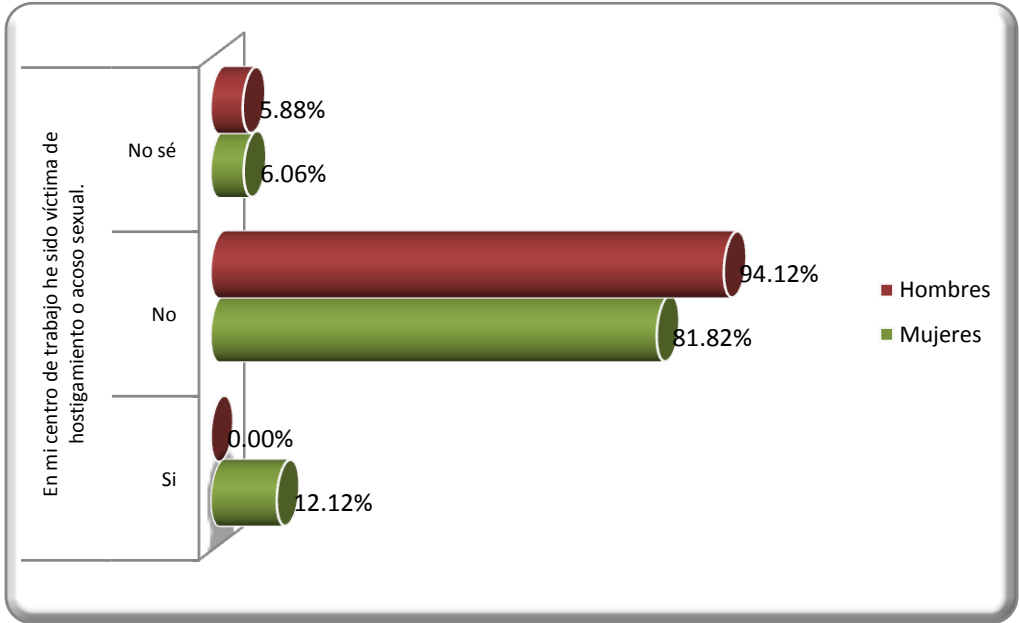
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **16%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **42%** que no un importante **42%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	16	18	12
No	42	43	41
No sé	42	39	47



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **8%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **86%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **6%** manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	8	12	0
No	86	82	94
No sé	6	6	6



SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y OBRAS PÚBLICAS

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

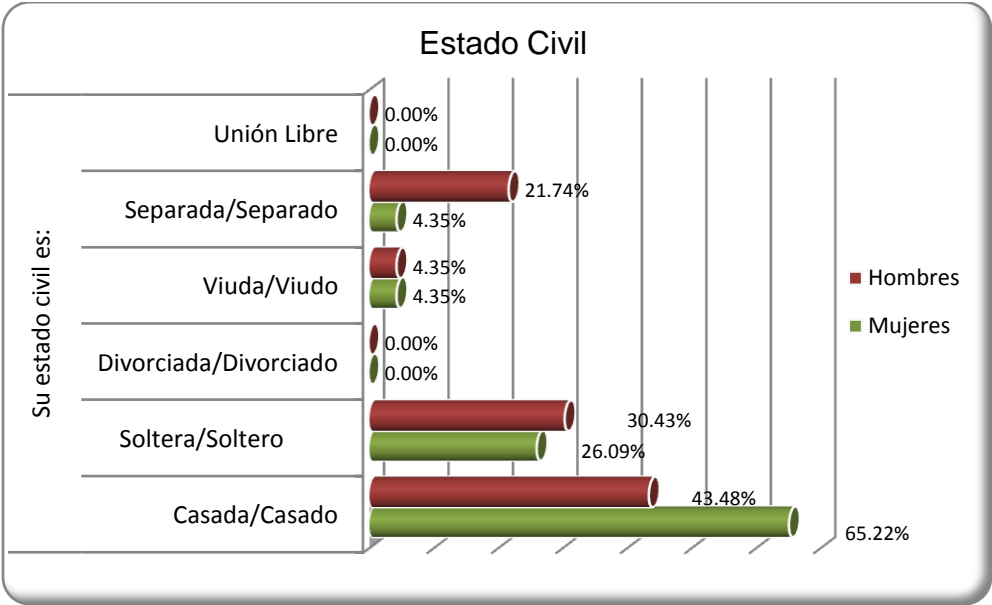
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 46 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Secretaria de Comunicaciones y Trasportes, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. En la grafica aparece 50% y 50%. De las personas participantes, el 50% (23) fueron mujeres mientras que el 50% (23) fueron hombres. Véase gráfica.



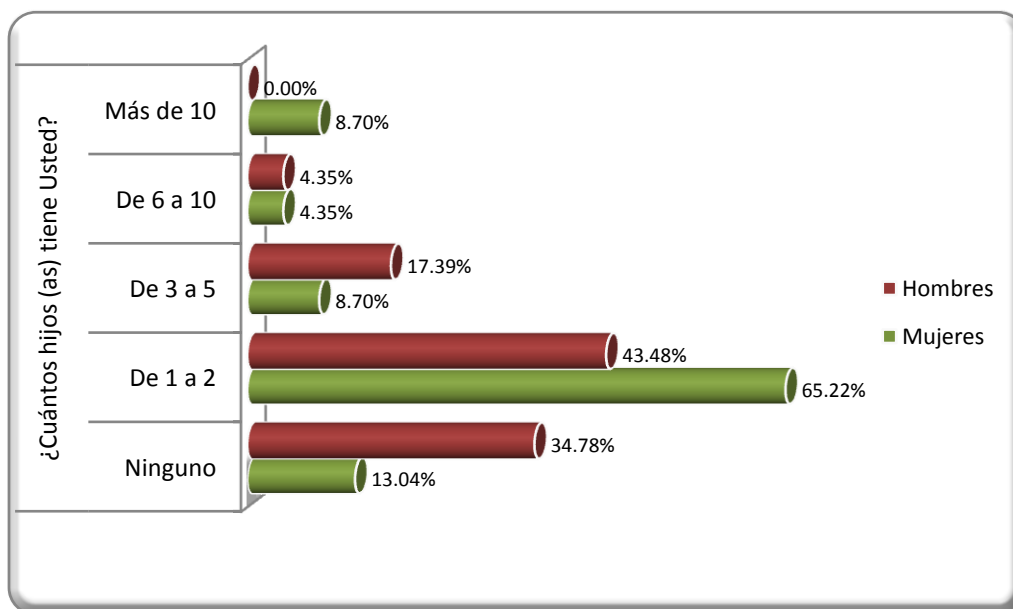
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **28%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 65% son mujeres y el 43% son hombres. Las personas casadas representan un **54%**, el 26% son mujeres y el 30% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del **0%**. Las personas viudas representan un **4%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **14%**, las mujeres representan un 4% y los hombres un 22% del total de la muestra. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	54	65	43
Soltera/Soltero	28	26	30
Viuda/Viudo	4	4	4
Separada/Separado	14	4	22
Unión Libre	0	0	0



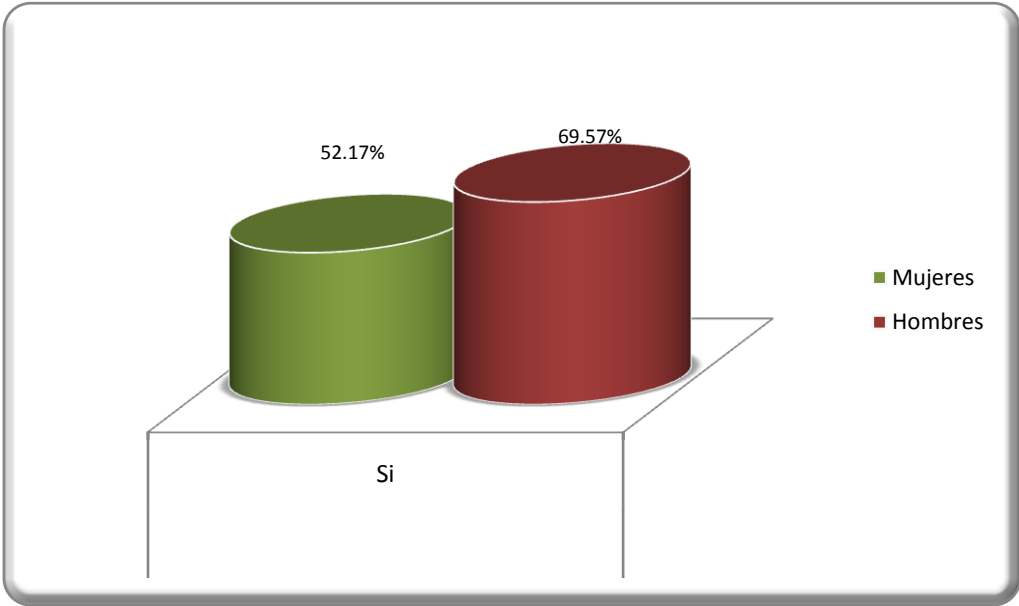
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **24%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 13% son mujeres y el 35% son hombres. El **54%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 65% y los hombres con un 43%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 9% y los hombres un 17%, siendo un total de **13%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **5%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	24	13	35
De 1 a 2	54	65	43
De 3 a 5	13	9	17
De 6 a 10	4	4	4
Más de 10	5	9	0



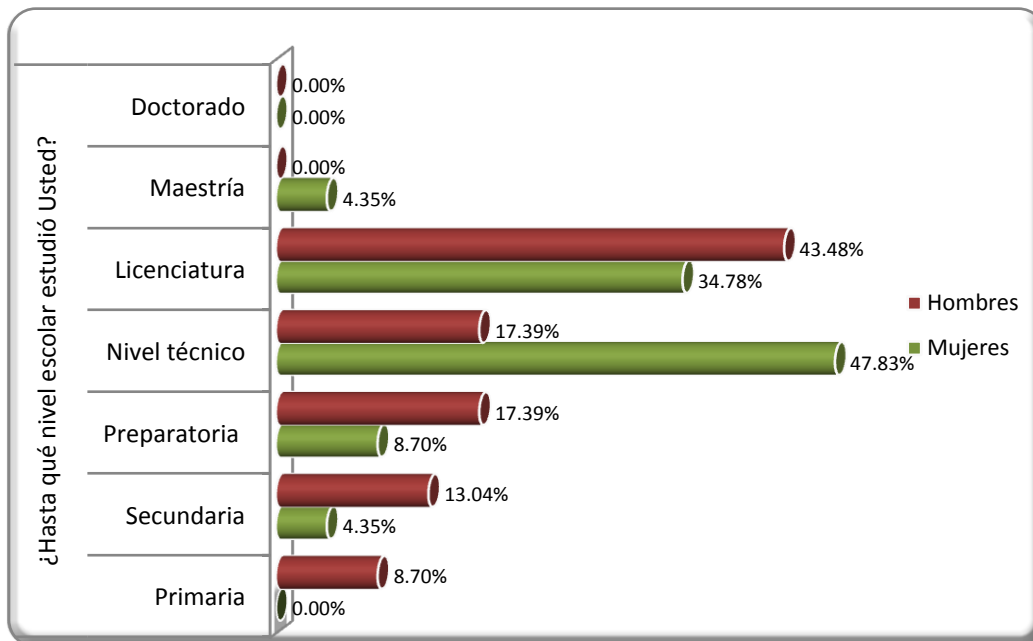
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **61%** manifestó que sí, de cual 69% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 52%. El **39%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	52	69
No	39	48	31



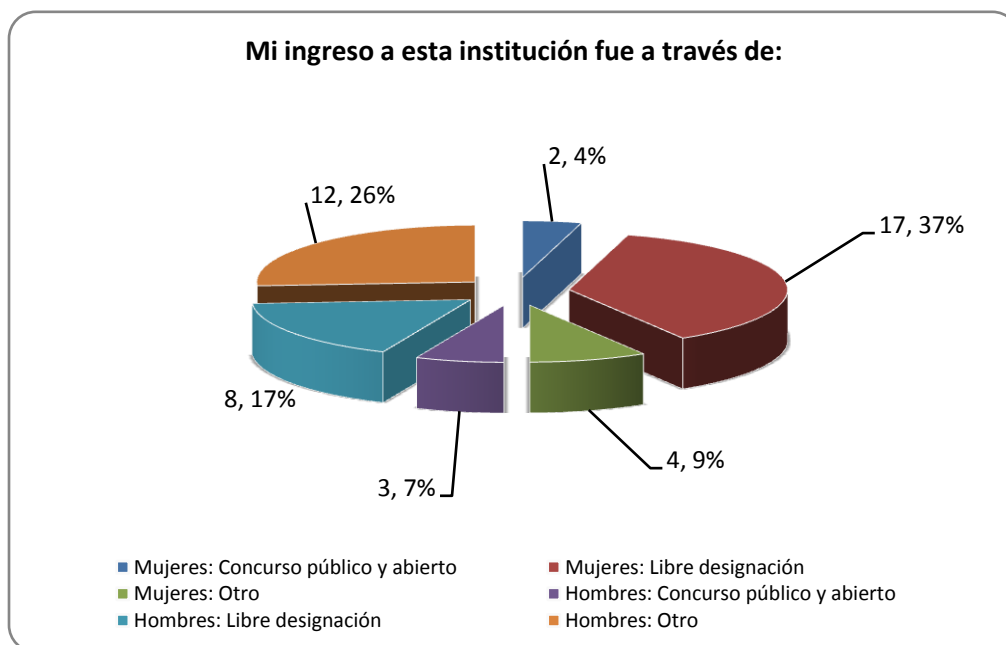
En cuanto al nivel escolar del personal, el **39%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 35% y los hombres con un 43%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **32%**, representó el 48% de mujeres y el 17% por hombres; del nivel de maestría es el **2%**, del cual las mujeres representan el 4% y los hombres un 0%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **13%**, las mujeres con un 9% y los hombres con un 17%. El resto de los niveles educativos como secundaria el **9%**, primaria **5%**. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	5	0	9
Secundaria	9	4	13
Preparatoria	13	9	17
Nivel técnico	32	48	17
Licenciatura	39	35	43
Maestría	2	4	0
Doctorado	0	0	0



El 11% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del 54%, las mujeres representan un 37% y los hombres un 17%, el resto, un 35% señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹¹⁴

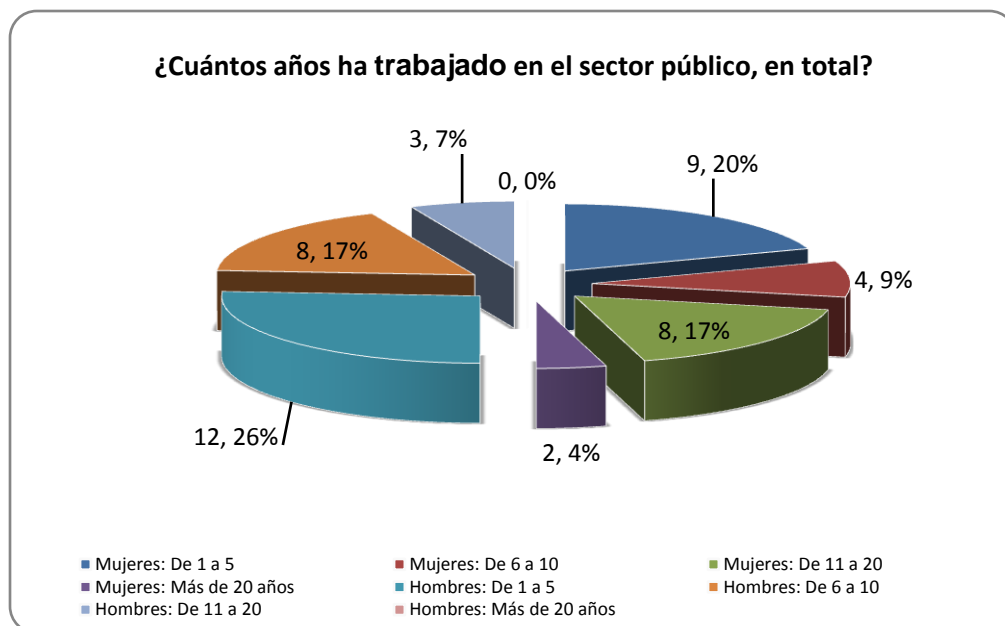
MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	11	4	7
Libre designación	54	37	17
Otro	35	9	26



¹¹⁴ Las gráficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores separados por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

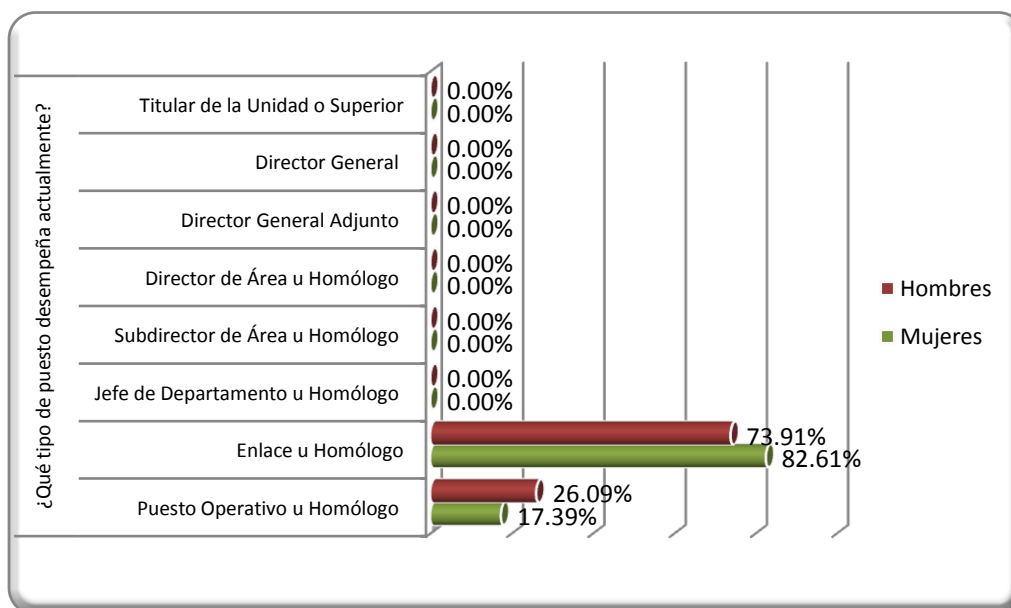
El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **24%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 17% por mujeres y un 7% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **4%**, representado por un 4% por las mujeres y un 0% por los hombres. De las personas tiene de 6 a 10 años laborando es el **26%**. El resto un **46%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 20% son mujeres y el 26% de hombres.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	46	20	26
De 6 a 10	26	9	17
De 11 a 20	24	17	7
Más de 20 años	4	4	0



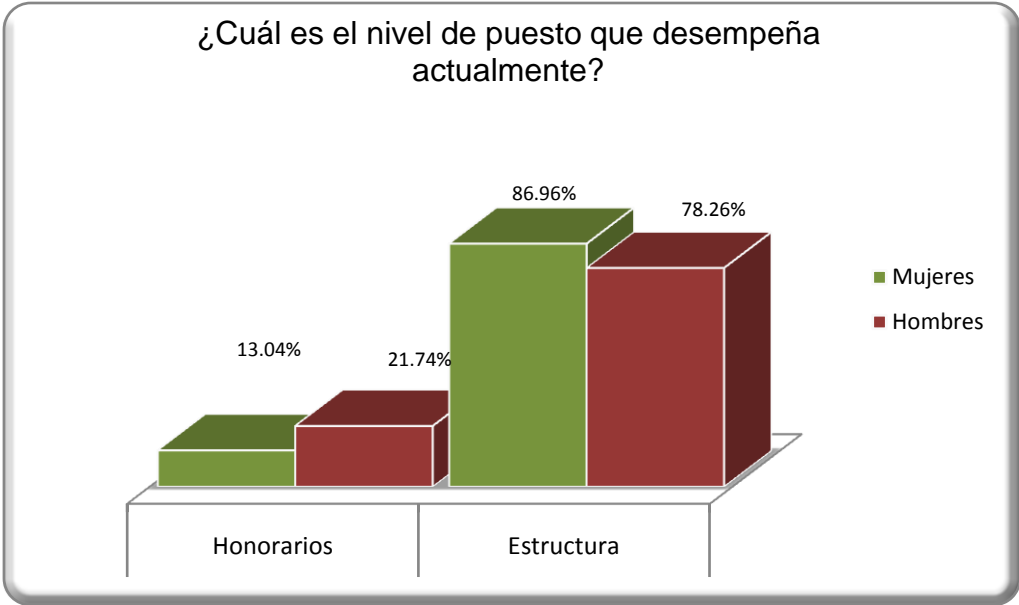
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **22%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 17% las mujeres y 26% los hombres, el **78%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 83% eran mujeres y 74% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	22	17	26
Enlace u Homólogo	78	83	74
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **83%** está contratado por estructura, del cual 87% son mujeres y 78% hombres.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	17	13	22
Estructura	83	87	78

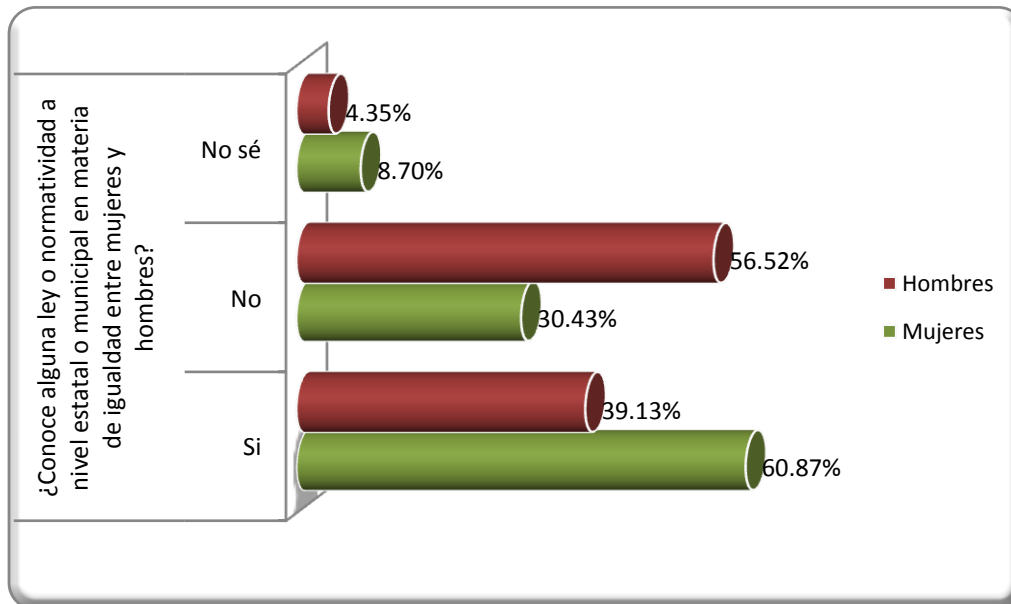


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

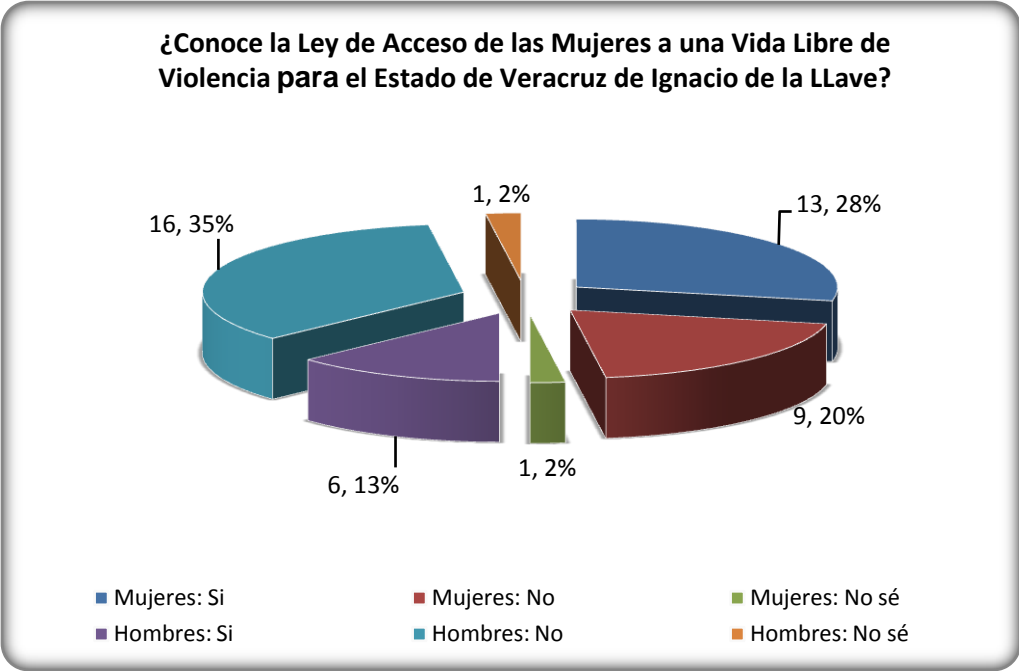
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **50%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 61% de las mujeres y 39% de los hombres, en contraposición con el **43%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **7%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	50	61	39
No	43	30	56
No sé	7	9	4



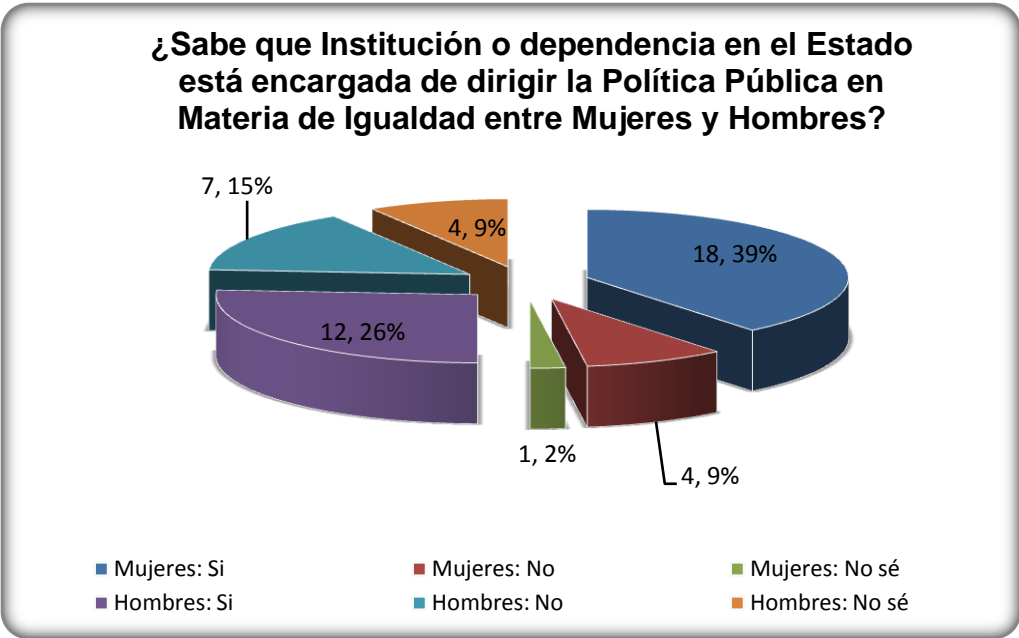
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 28% de las mujeres y el 13% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **41%** de las personas encuestadas; al contrario, el **55%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	28	13
No	55	20	35
No sé	4	2	2



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **65%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 39% y un 26% de los hombres, en tanto el **24%** manifestó no conocerla y el **11%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	39	26
No	24	9	15
No sé	11	2	9

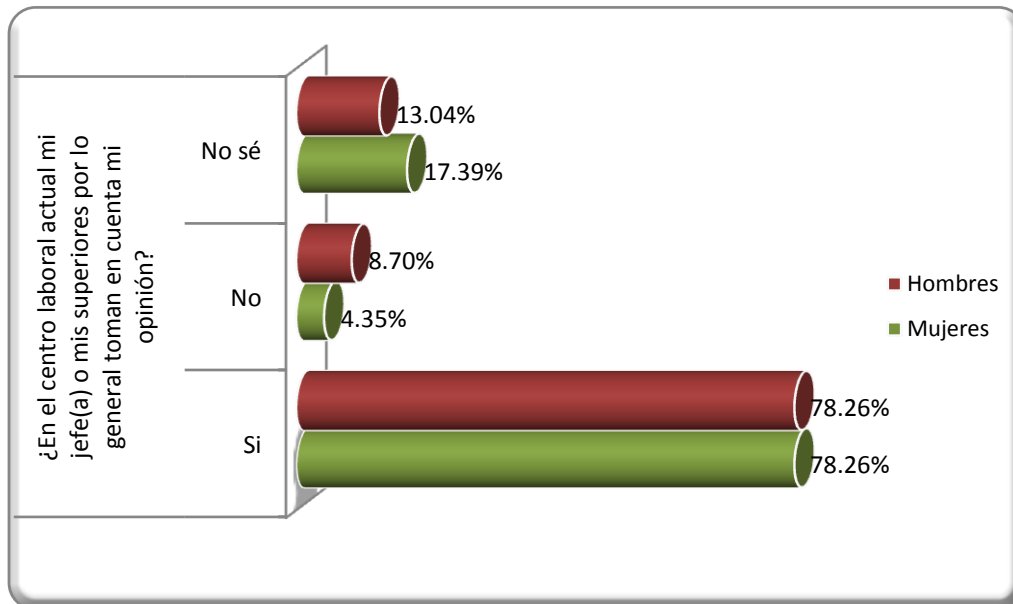


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

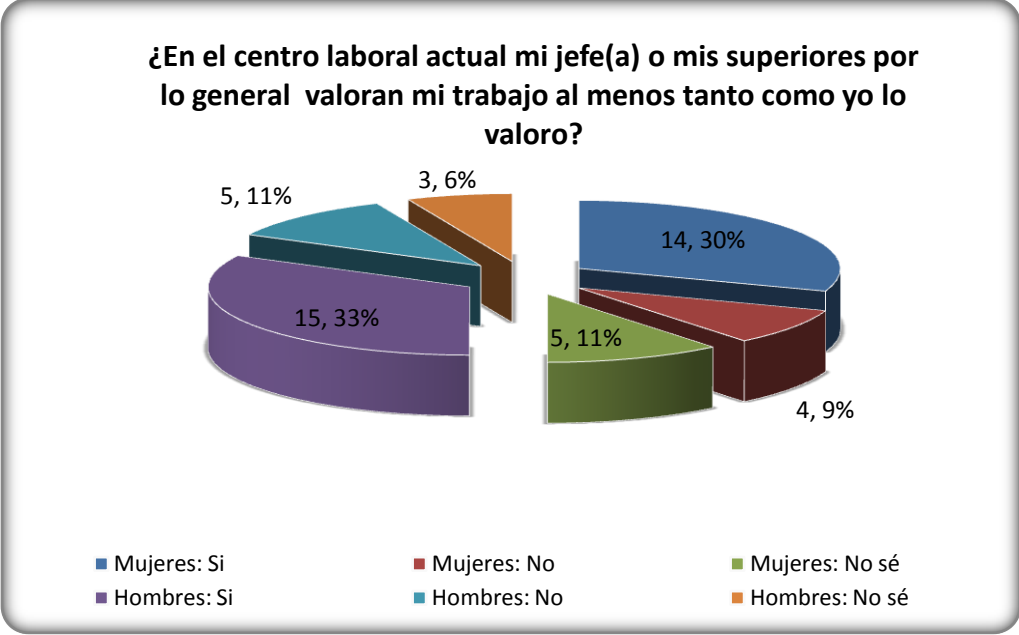
De los datos obtenidos se observa que el 78% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 78% de los hombres, es decir, el **78%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **7%** que argumentaron lo contrario y el **15%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	78	78
No	7	4	9
No sé	15	17	13



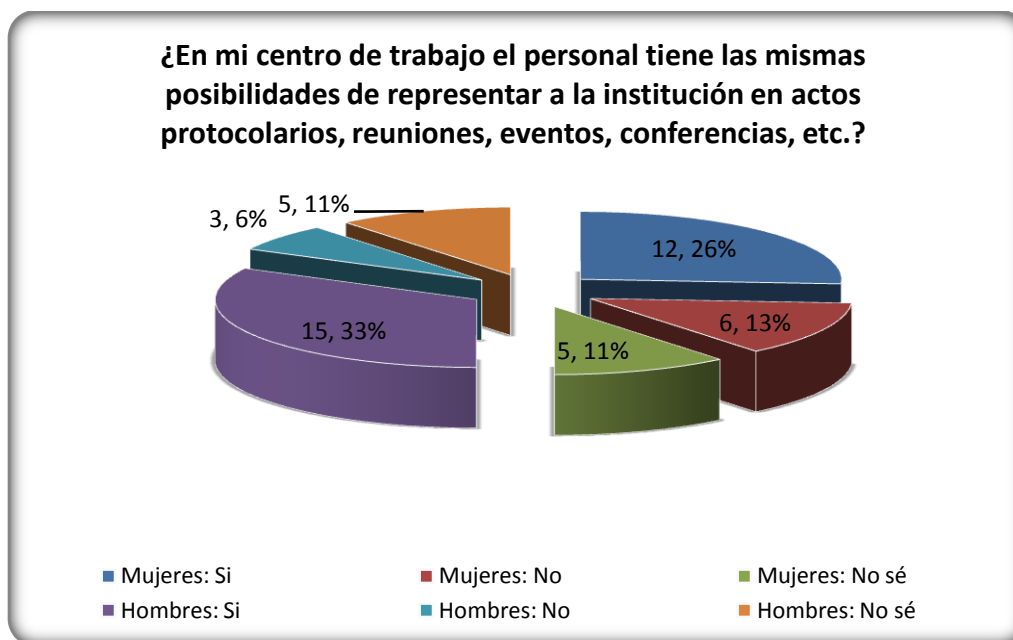
Aunado a lo anterior, el **63%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 30% de las mujeres y el 33% de los hombres; mientras que el **20%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **17%** no lo sabe.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	63	30	33
No	20	9	11
No sé	17	11	6



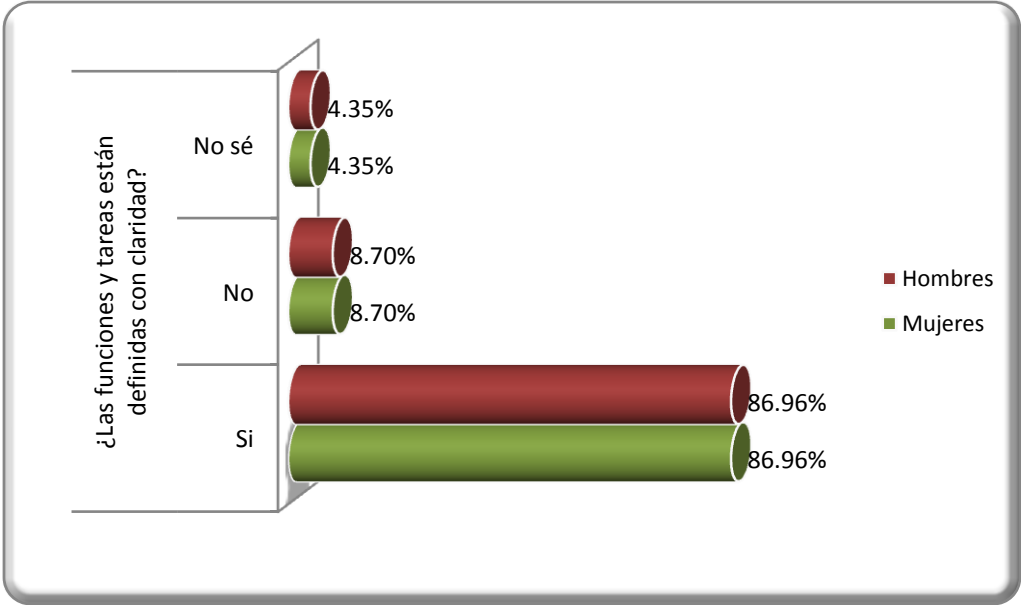
Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 26% de las mujeres y el 33% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **59%** de las personas encuestadas. El **19%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **22%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	59	26	33
No	19	13	6
No sé	22	11	11



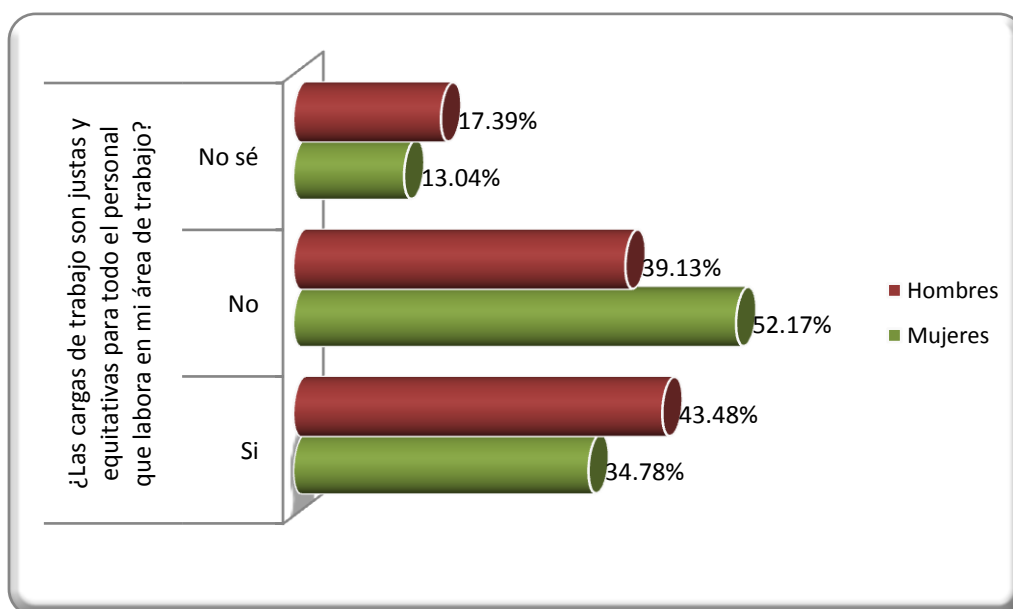
Además, el **87%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 87% de las mujeres y el 87% de los hombres, mientras que el **9%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **4%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	87	87	87
No	9	9	9
No sé	4	4	4



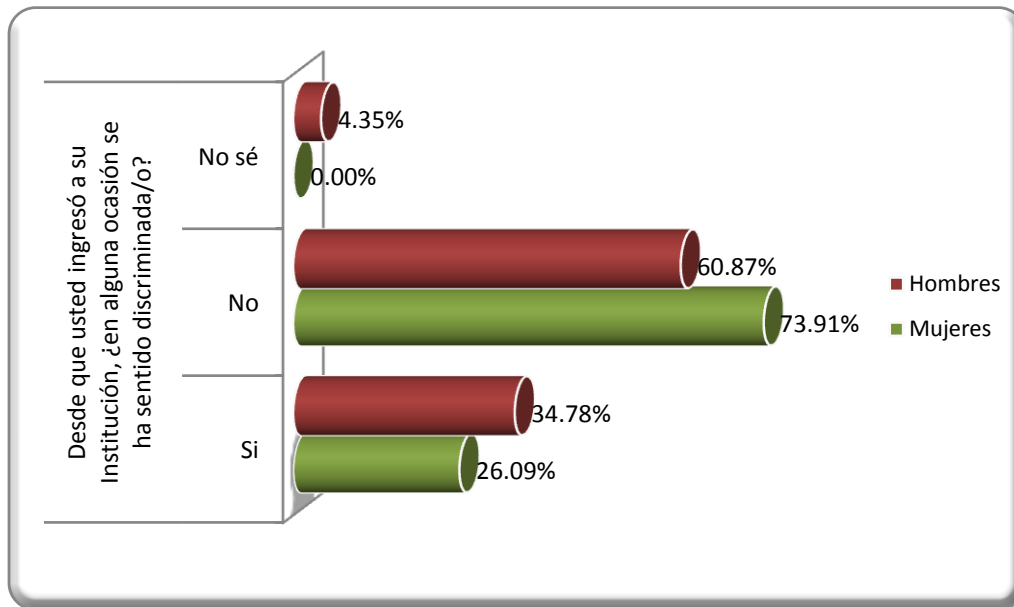
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 35% de las mujeres y el 43% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **39%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **46%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **15%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	39	35	43
No	46	52	39
No sé	15	13	17



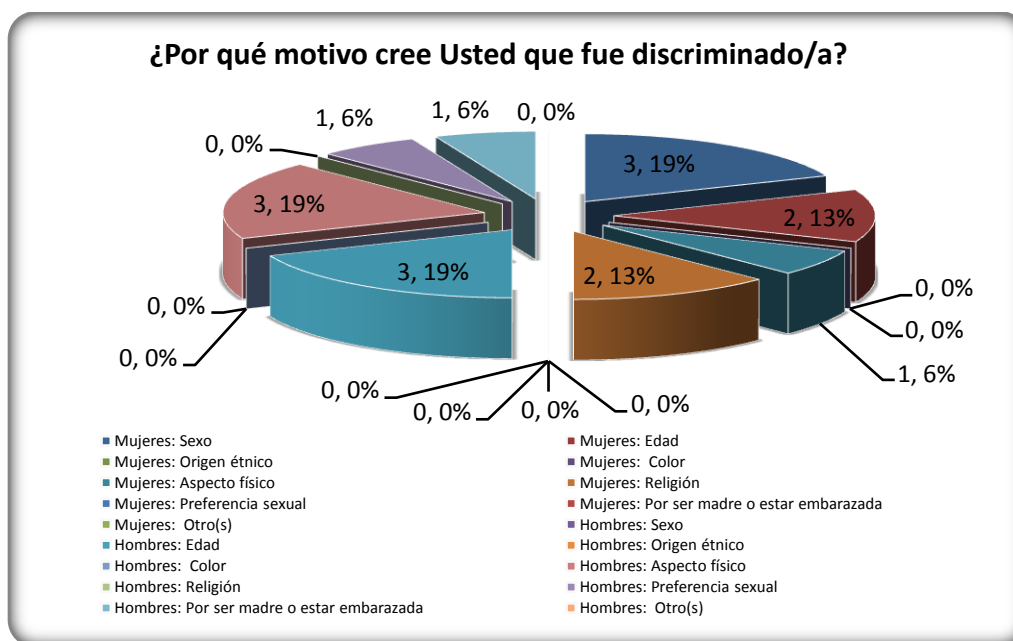
Por último, el **31%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 26% de las mujeres y el 35% de los hombres, por ende, el **67%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31	26	35
No	67	74	61
No sé	2	0	4



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de 6% de la muestra, por otra parte, el 11% de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico el 9%. Por origen étnico, por color, por su religión, por su preferencia sexual menos del 1%.

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	19	19	0
Edad	32	13	19
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	25	6	19
Religión	13	13	0
Preferencia sexual	6	0	6
Otro(s)	6	6	0

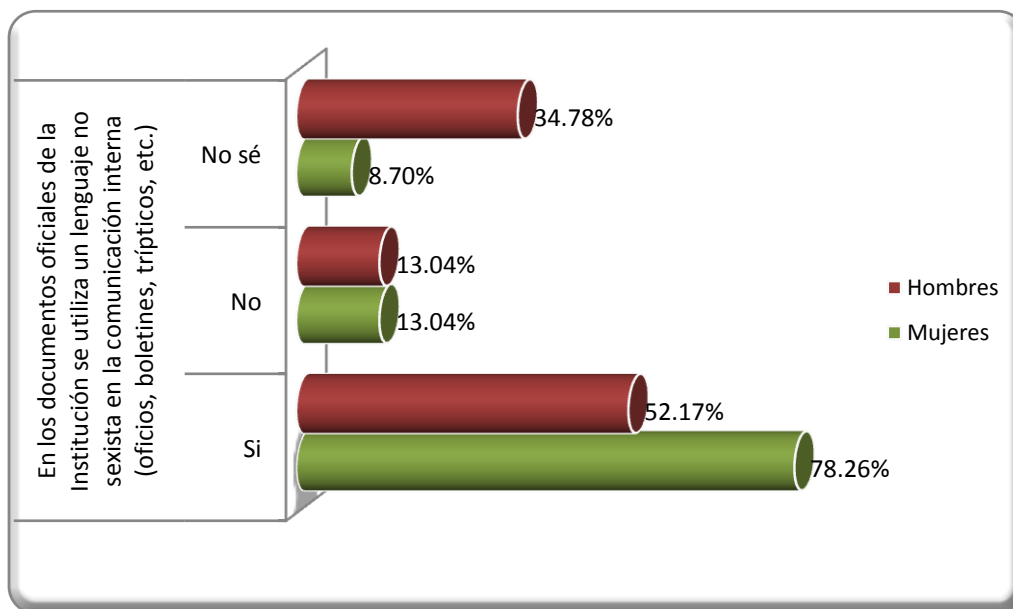


Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 78% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 52% de los hombres, es decir, el **65%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **13%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **22%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

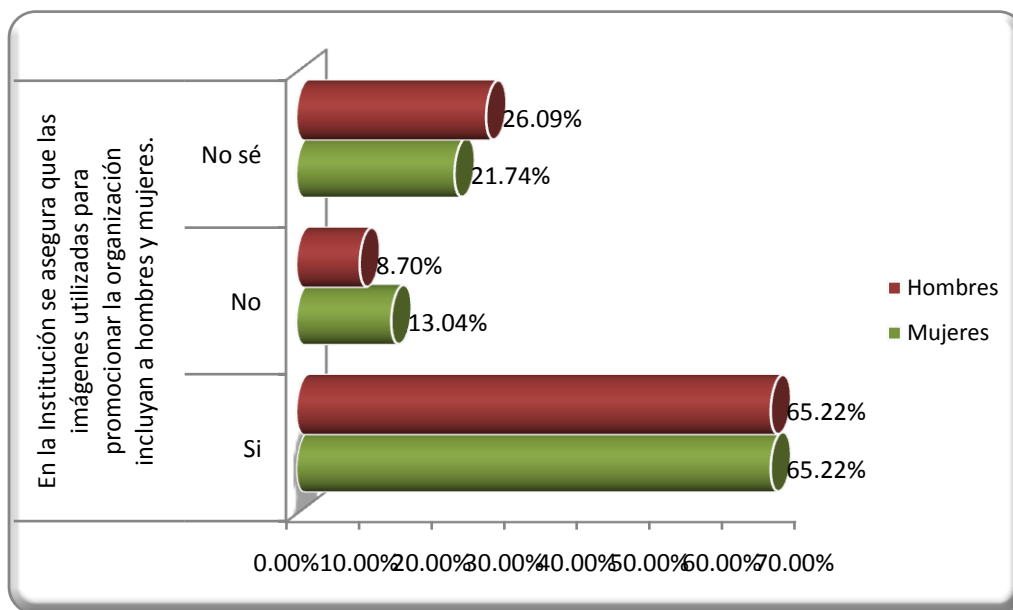
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	78	52
No	13	13	13
No sé	22	9	35



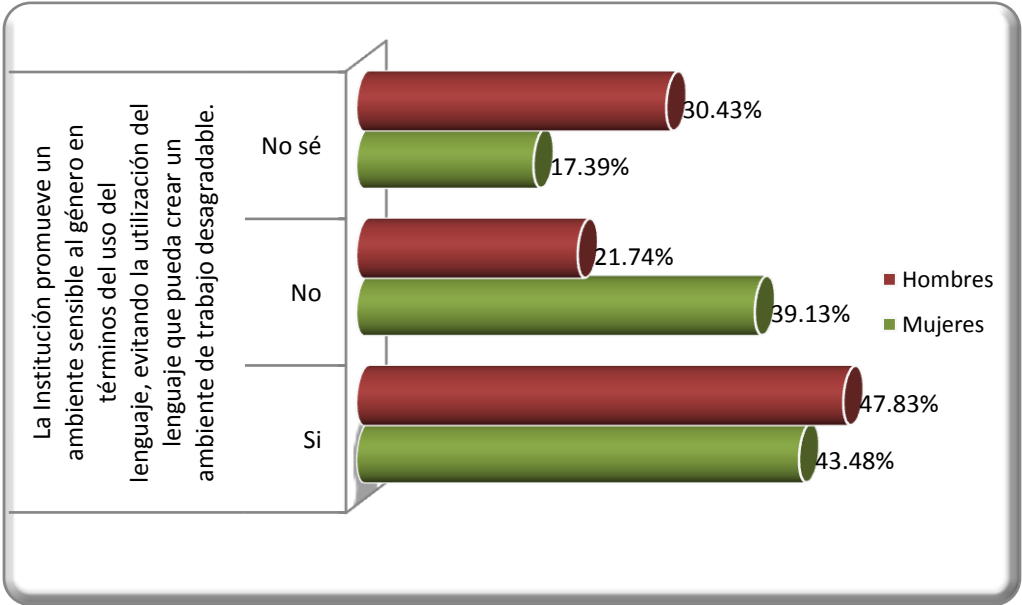
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 65% de los hombres y el 65% de las mujeres, resultando el **65%** del personal entrevistado, en contraste, el **11%** mencionaron lo contrario y el **24%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCION SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	65	65
No	11	13	9
No sé	24	22	26



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 48% de los hombres con relación al 43% de las mujeres, siendo agrupado en el 46% del personal entrevistado, el 30% argumentó en sentido negativo y otro 24% no lo sabe

LA INSTITUCION PROMUEVE UN AMBIENTE SENCIBLE AL GENERO EN TERMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46	43	48
No	30	39	22
No sé	24	17	30

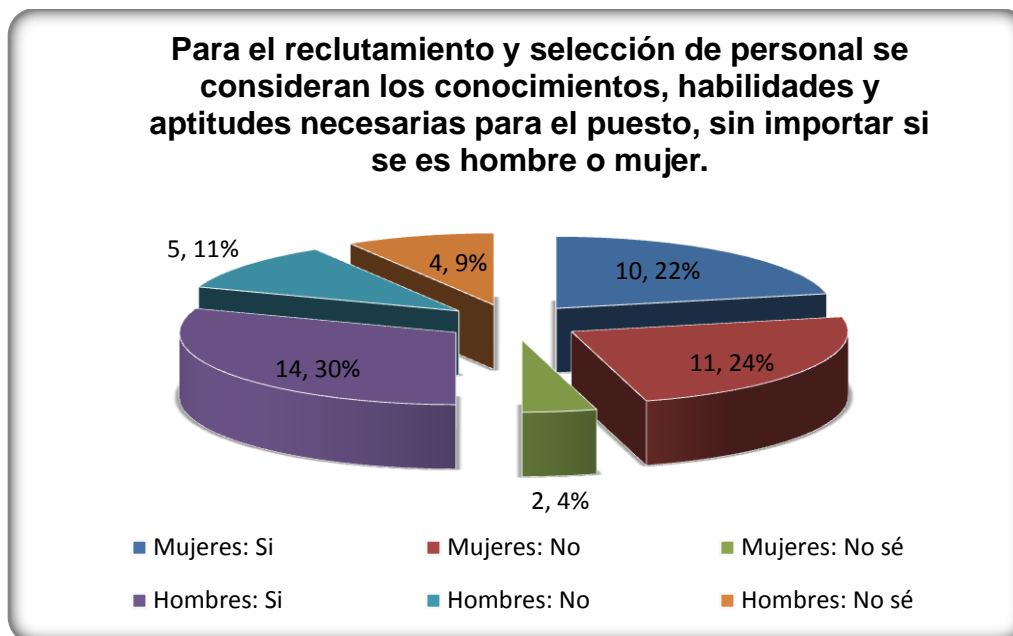


Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 30% de los hombres y el 22% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **52%**, el restante **35%** refuta este criterio asertivo y el otro **13%** no sabe. Véase gráfica.

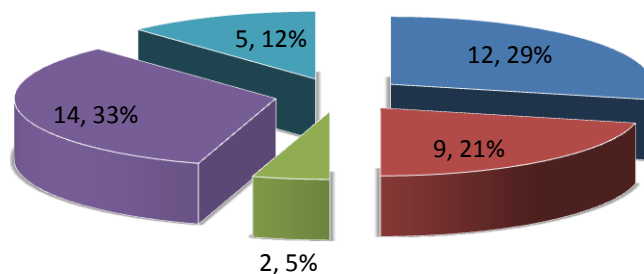
PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	22	30
No	35	24	11
No sé	13	4	9



En este sentido, el **56%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 29% de las mujeres y el 33% de los hombres, mientras que el **30%** de las personas opinaron lo contrario y el **13%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	29	33
No	33	21	12
No sé	5	5	0

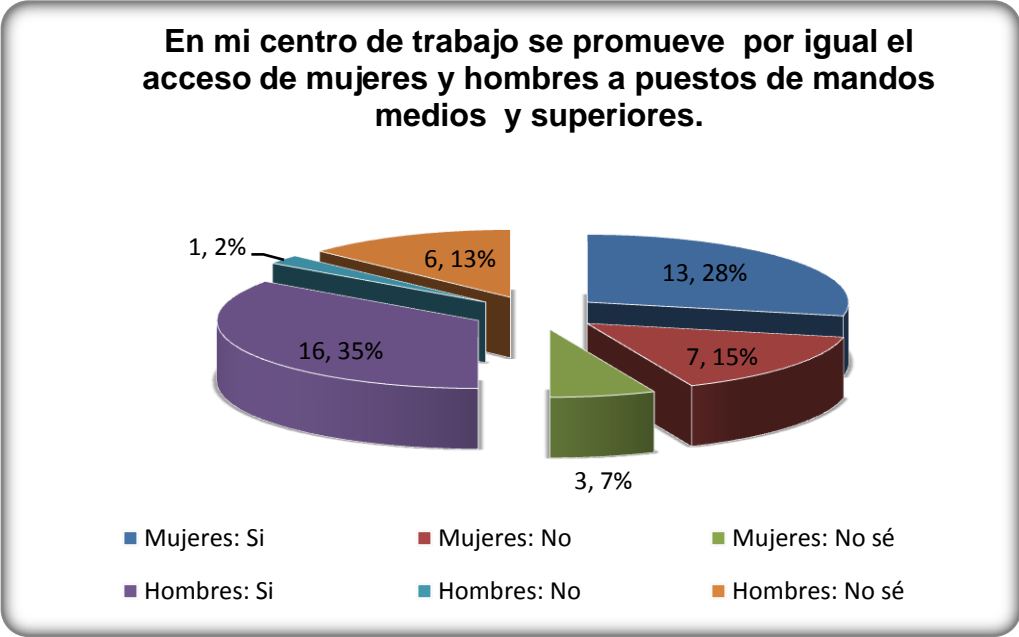
En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

En este sentido, el **63%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 28% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 35% de los hombres, mientras que el **17%** de las personas opinaron lo contrario y el **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

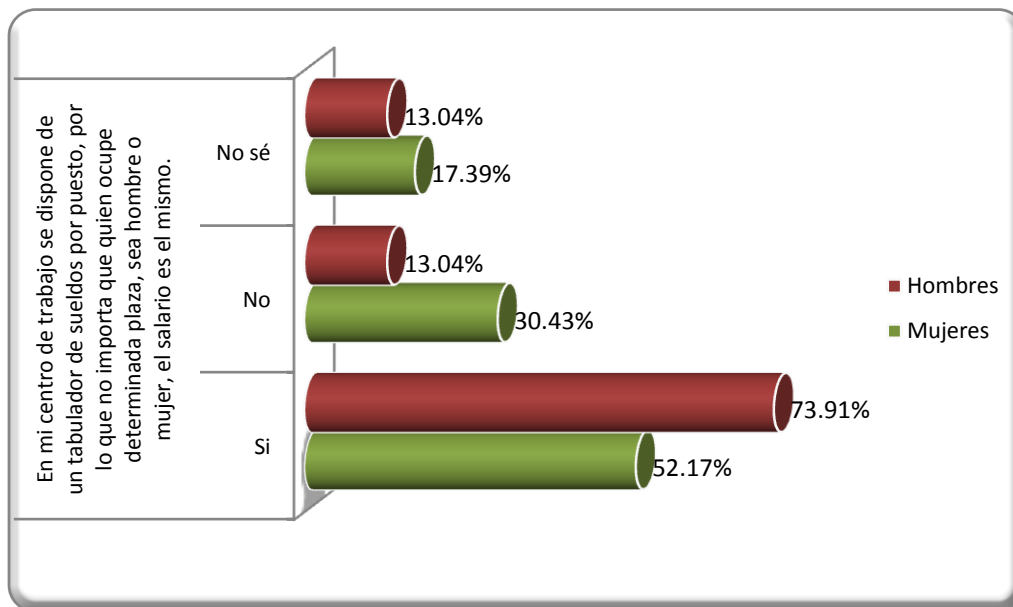
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	63	28	35
No	17	15	2
No sé	20	7	13



Salarios y Prestaciones.

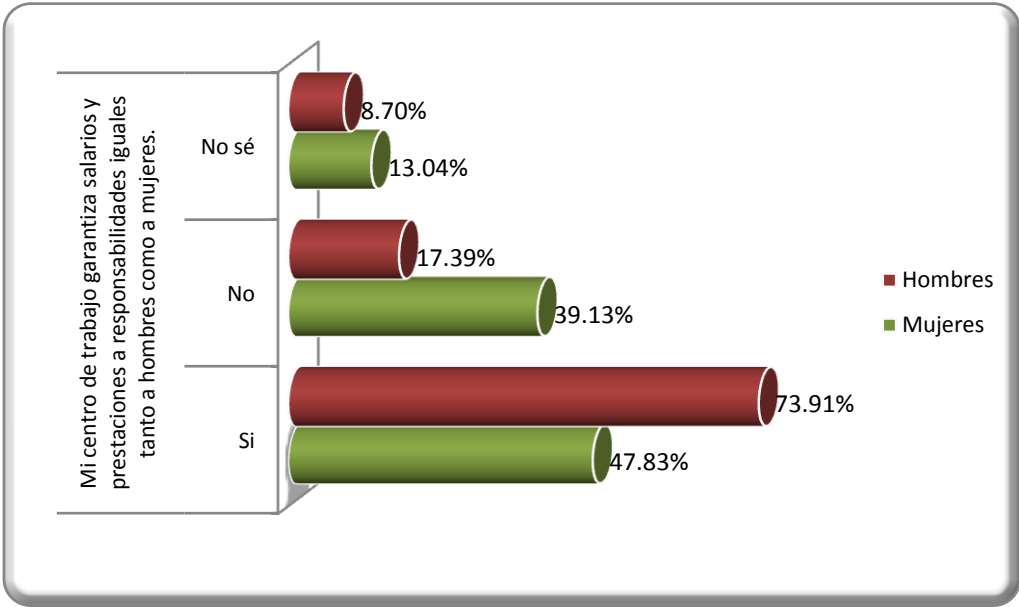
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 52% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 34% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **63%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **22%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **15%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	63	52	34
No	22	30	13
No sé	15	17	13



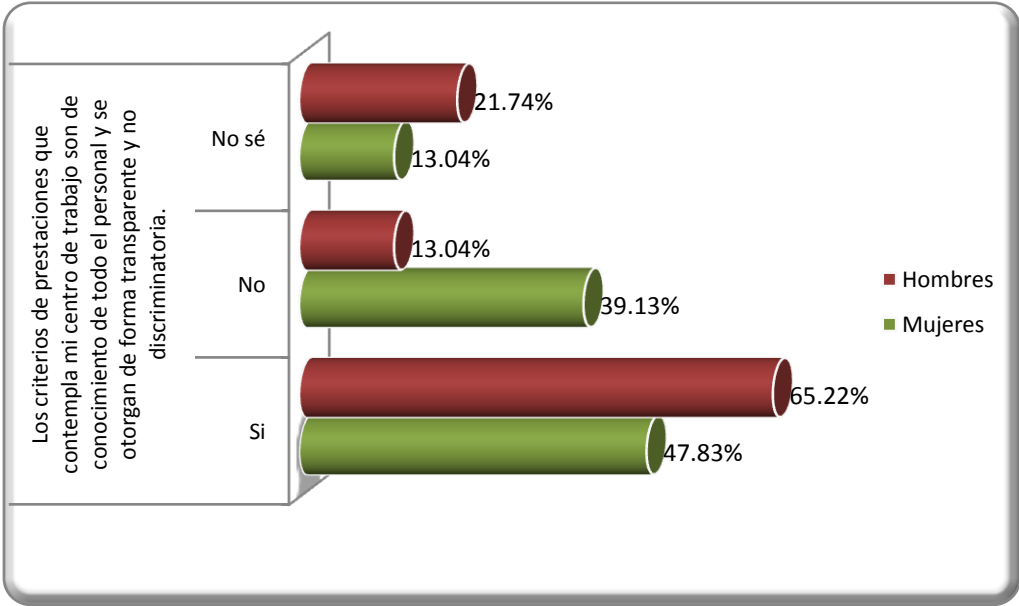
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **61%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 48% de las mujeres y el 74% de los hombres, el resto, **28%** menciona que no existe y un **11%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	48	74
No	28	39	17
No sé	11	13	9



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 48% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 65% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **57%** de las personas encuestadas, con diferencia al **26%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **17%** no lo sabe. Véase gráfica.

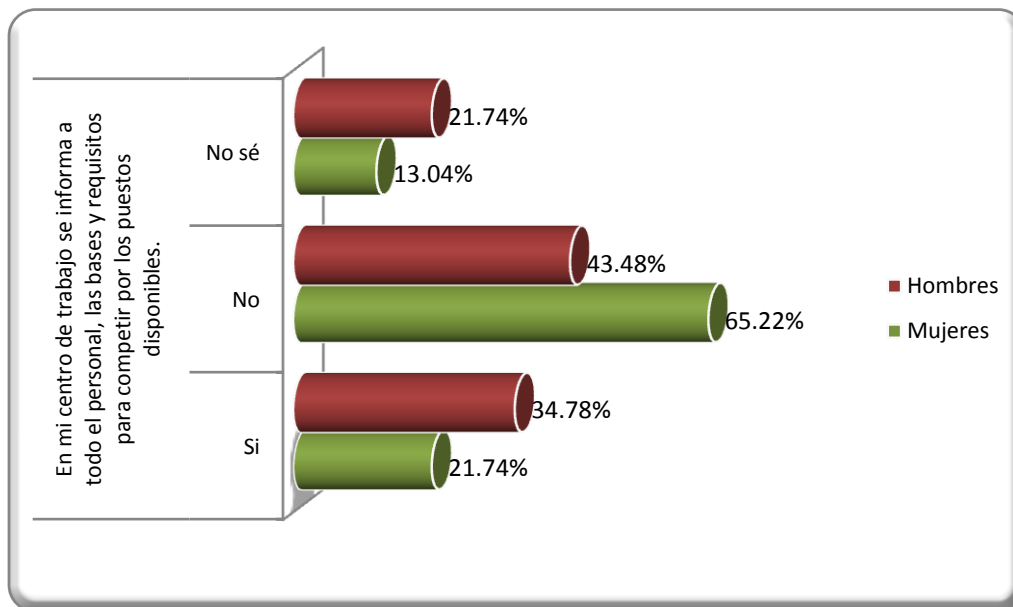
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	57	48	65
No	26	39	13
No sé	17	13	22



Promoción Vertical y Horizontal

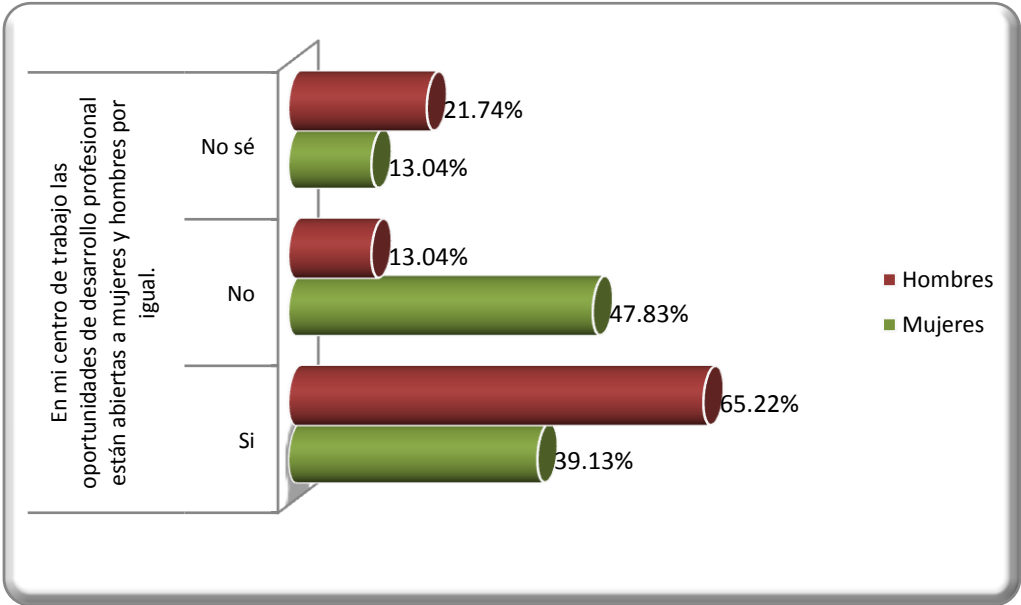
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **55%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **28%** manifiesta positivamente y el **17%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	28	22	35
No	55	65	43
No sé	17	13	22



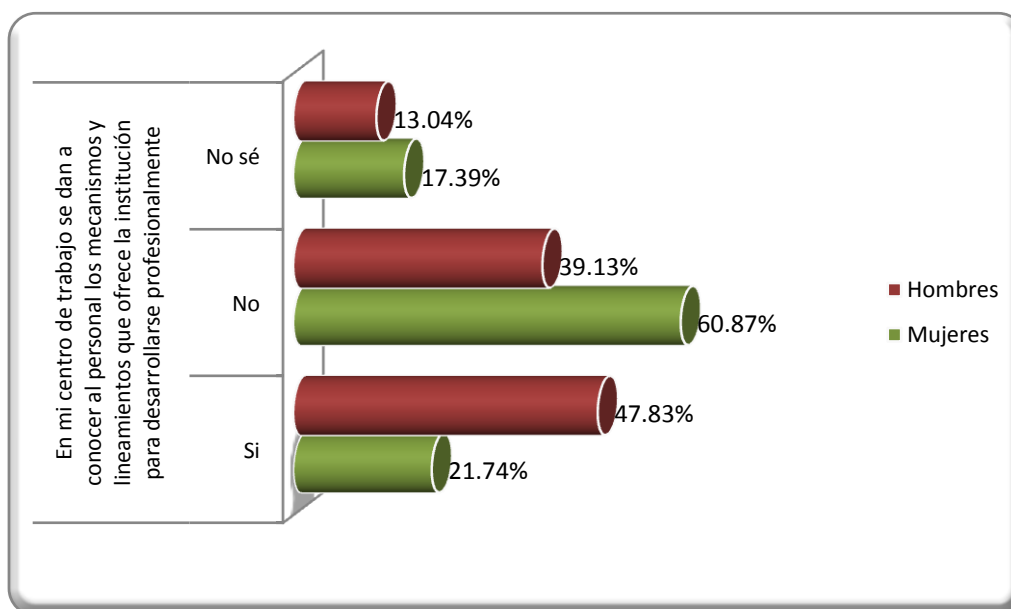
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **50%** del total de la muestra considera que si, representados por el 39% de las mujeres y el 65% de los hombres, en tanto el **31%** considera que no y otro **17%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	39	65
No	31	48	13
No sé	17	13	22



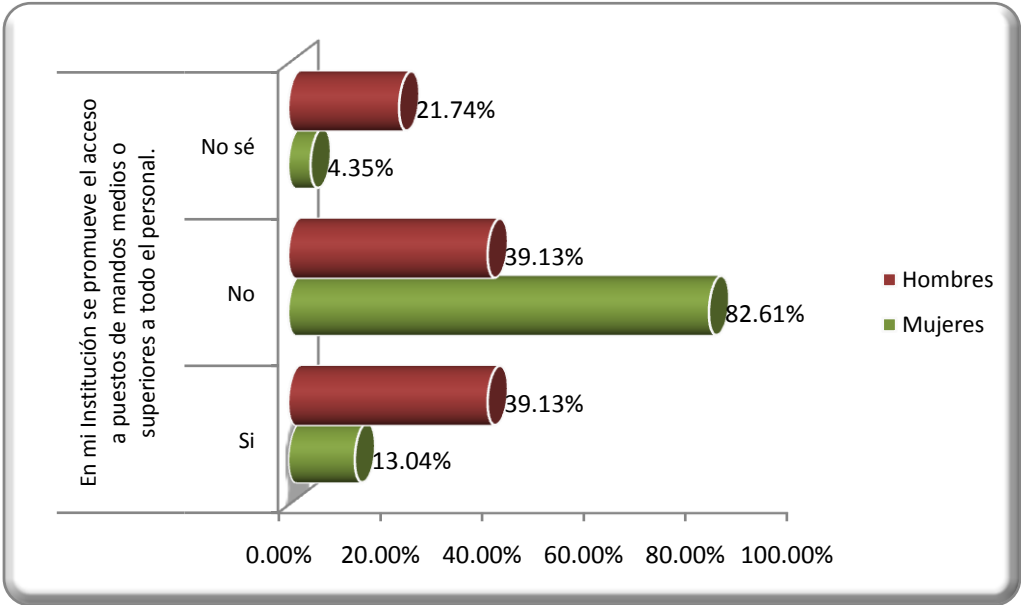
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **35%** dice que si del cual el 22% son mujeres y el 48% hombres; un **50%** no está de acuerdo y un **15%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	35	22	48
No	50	61	39
No sé	15	17	13



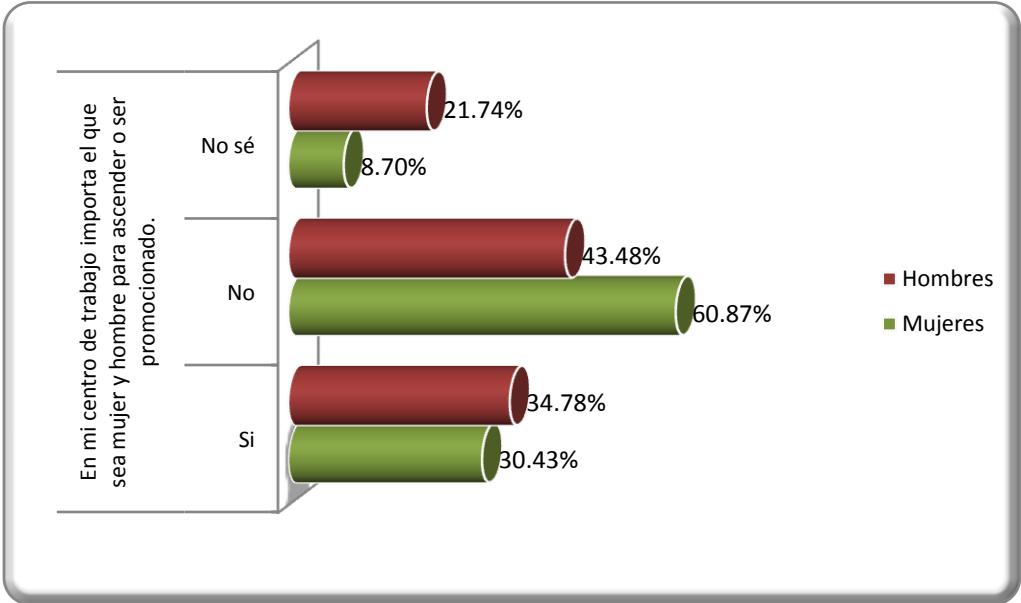
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 13% como para hombres 39%, es decir prácticamente el **26%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **61%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **13%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	26	13	39
No	61	82	39
No sé	13	4	22



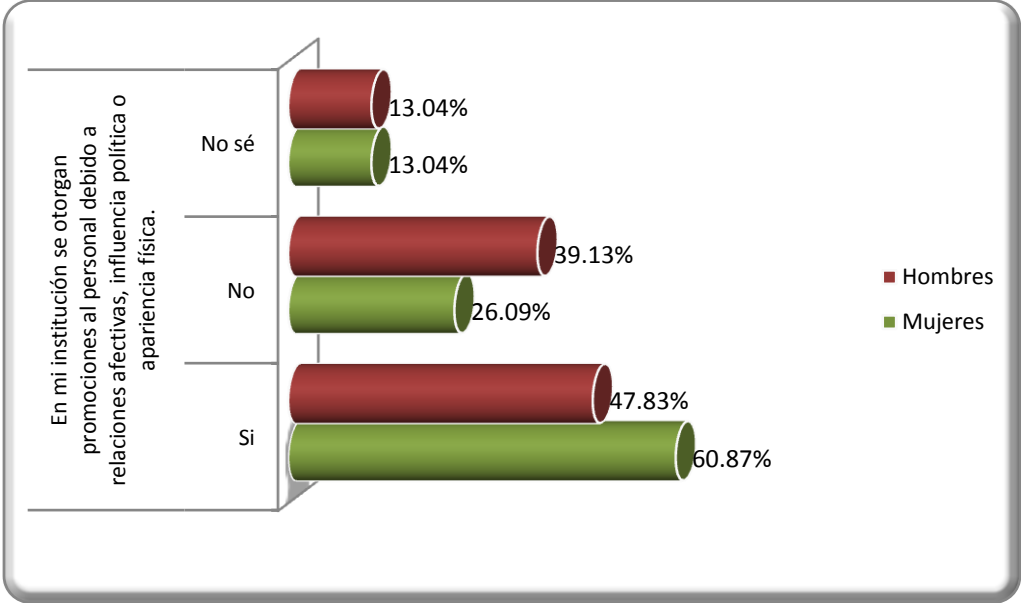
En este sentido, el **33%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 30% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 35% de los hombres, mientras que el **52%** de las personas opinaron lo contrario y el **15%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	33	30	35
No	52	61	43
No sé	15	9	22



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **54%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 61% y de los hombres es de 48%. En tanto el **33%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **13%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	54	61	48
No	33	26	39
No sé	13	13	13

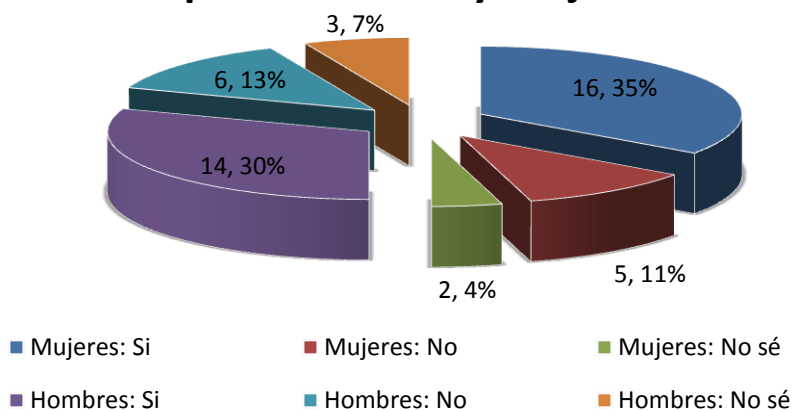


Capacitación y Formación Profesional

El **65%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 35% que se establece esta política y los hombres señalan en un 30%, el **24%** del personal señala que no se aplica esta política y el **11%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

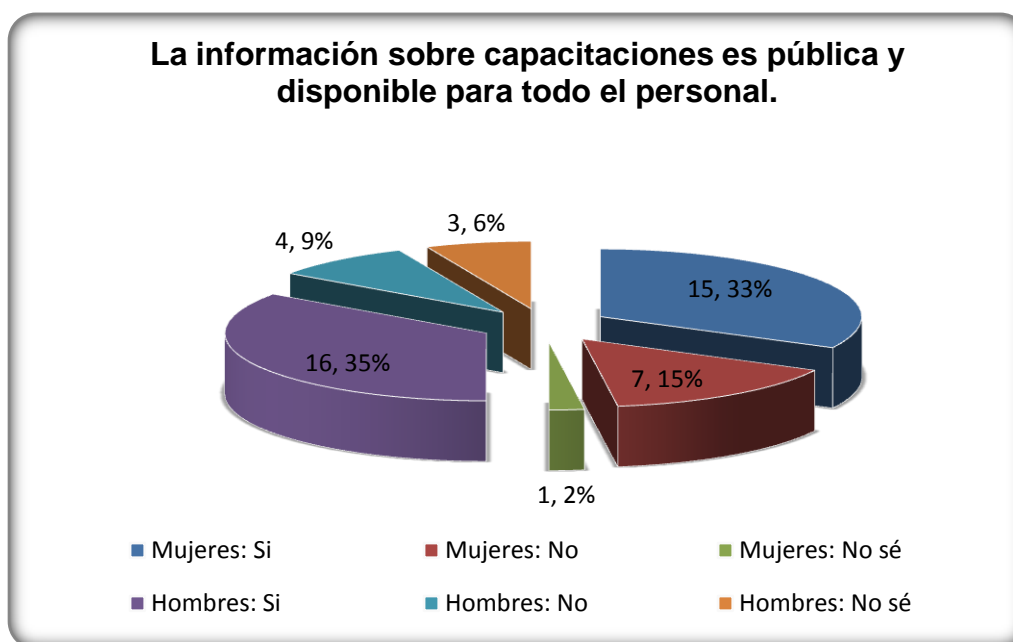
EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	35	30
No	24	11	13
No sé	11	4	7

En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres



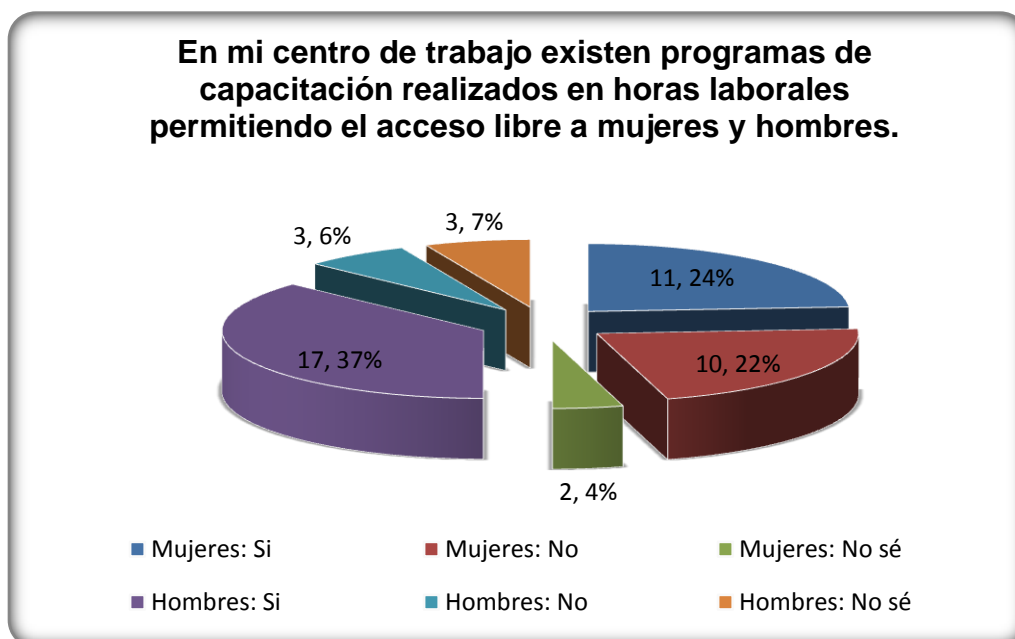
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **68%** señalaron que sí, representando las mujeres el 33% y el 35% de los hombres, el **24%** respondió que no y el **8%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	68	33	35
No	24	15	9
No sé	8	2	6



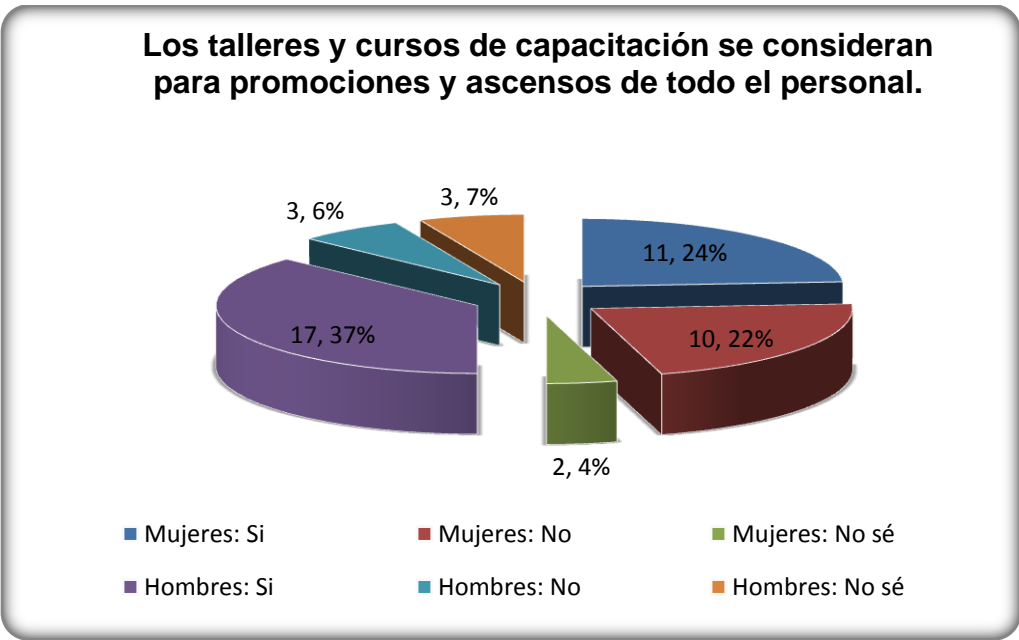
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **61%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el **24%** lo representan las mujeres y el **37%** los hombres; un **28%** no está de acuerdo y el **11%** no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	24	37
No	28	22	6
No sé	11	4	7



Los resultados indican que el **41%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 24% está compuesto por mujeres y el 37% por hombres, también nos indica que el **33%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **26%** no sabe. Véase gráfica.

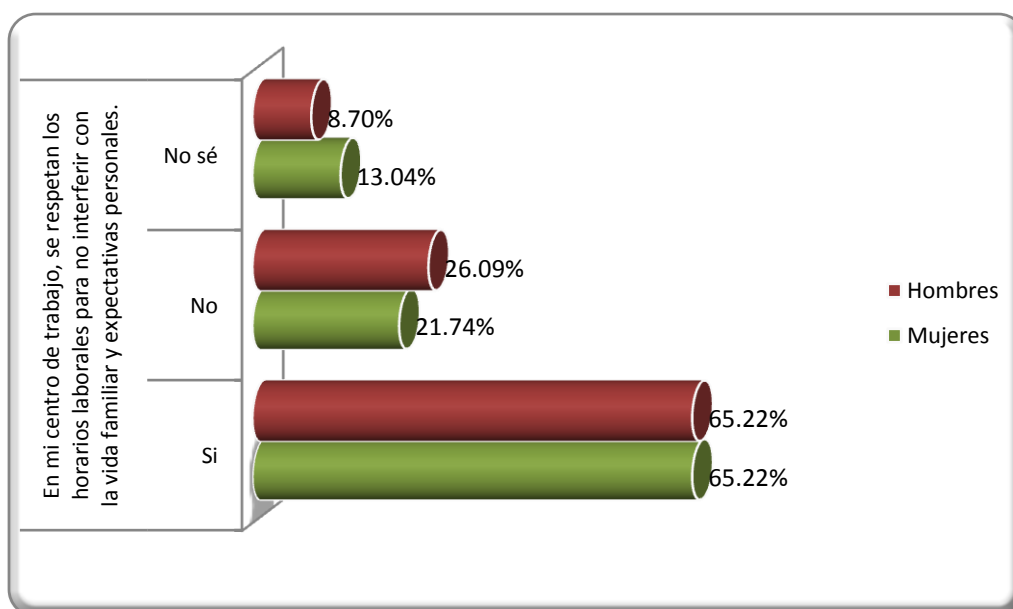
LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	24	37
No	33	22	6
No sé	26	4	7



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

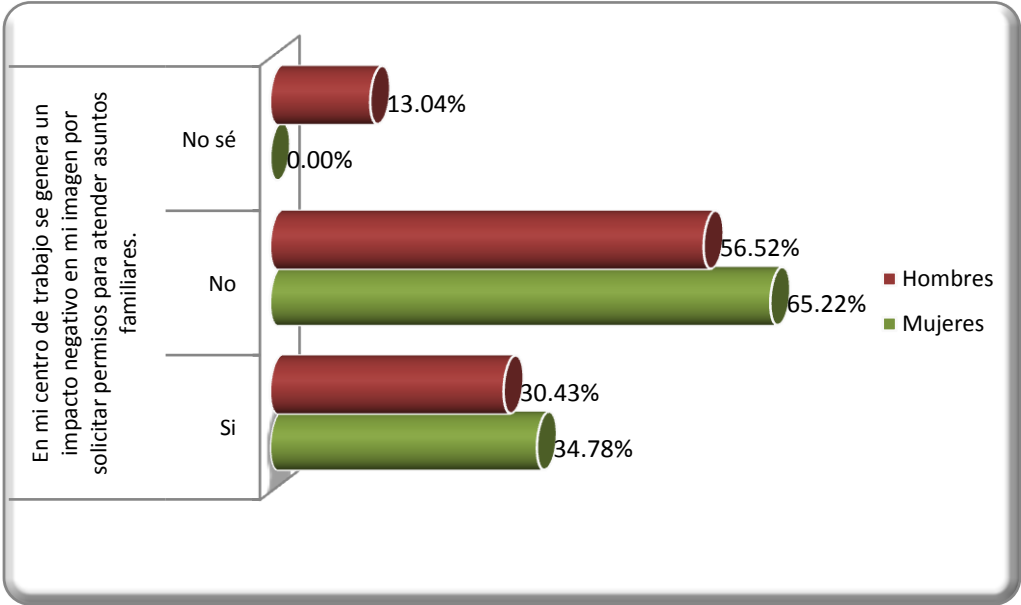
Los resultados muestran que el **65%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 65% y la de hombres de un 65%. El 24% señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **11%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	65	65
No	24	22	26
No sé	11	13	9



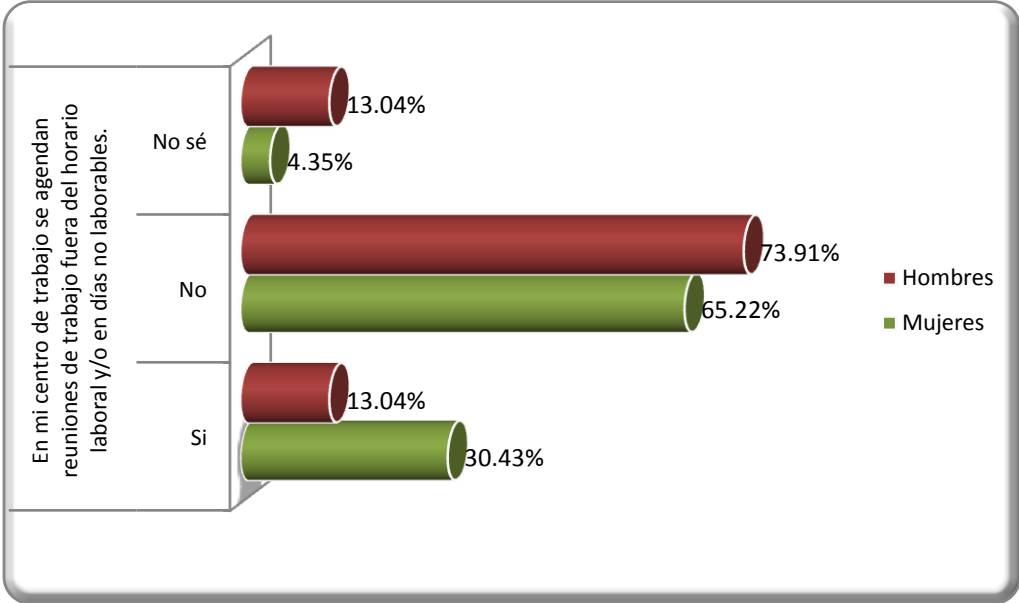
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 35% de las mujeres y el 30% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **33%** de la muestra, es decir, el **61%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **6%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	33	35	30
No	61	65	56
No sé	6	0	13



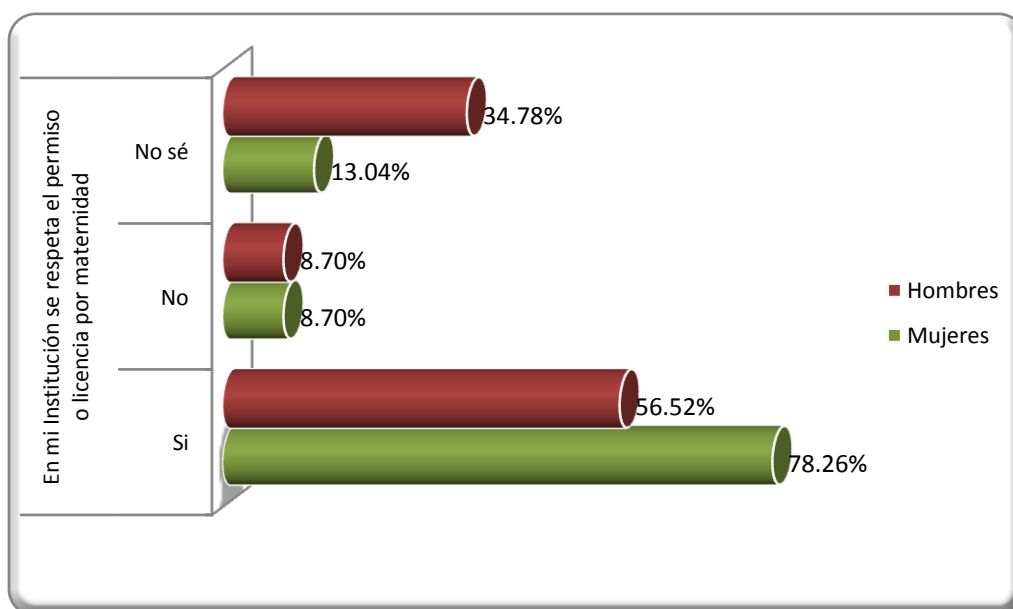
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **22%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **69%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 65% de las mujeres con respaldo del 74% de los hombres. El resto **9%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	22	30	13
No	69	65	74
No sé	9	4	13



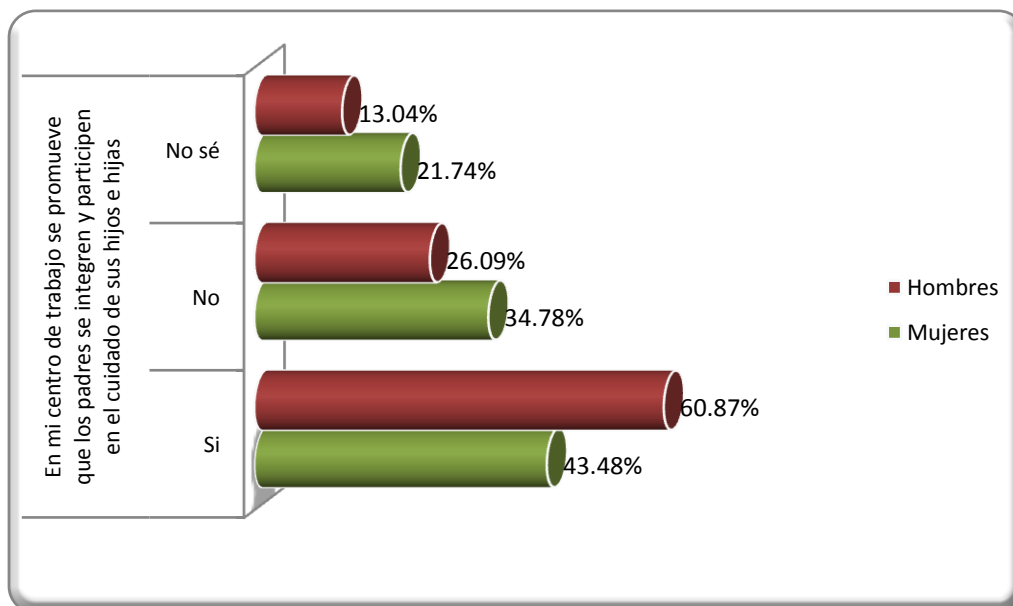
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **67%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 78% son mujeres, en tanto el 56% de hombres. El **24%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el 9% respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	78	56
No	9	9	9
No sé	24	13	35



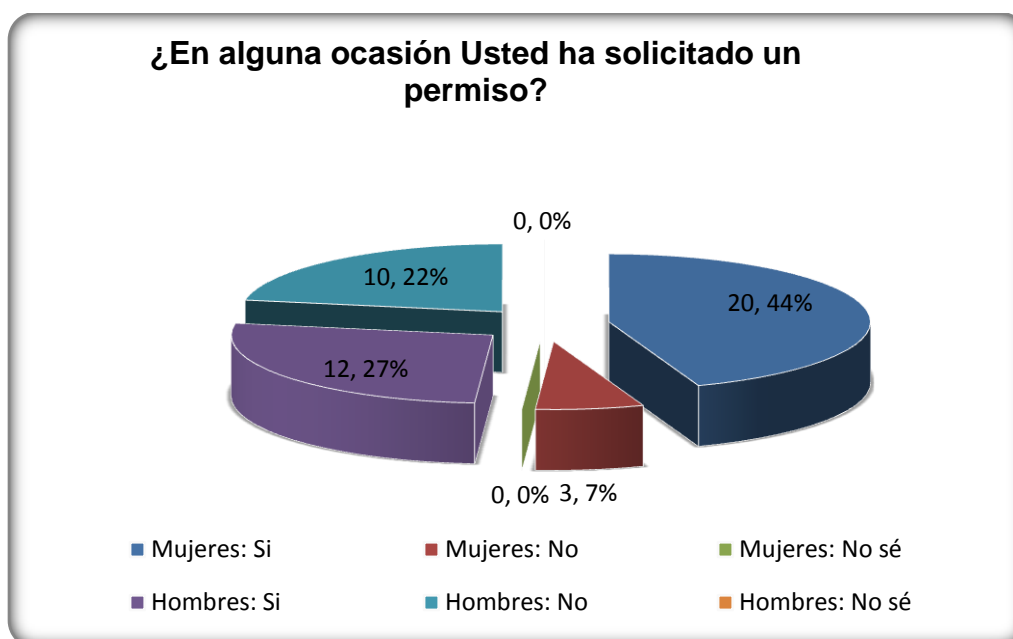
El 43% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 61% esto es un **52%** de la muestra. El **31%** respondió que no y el **17%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	43	61
No	31	35	26
No sé	17	22	13



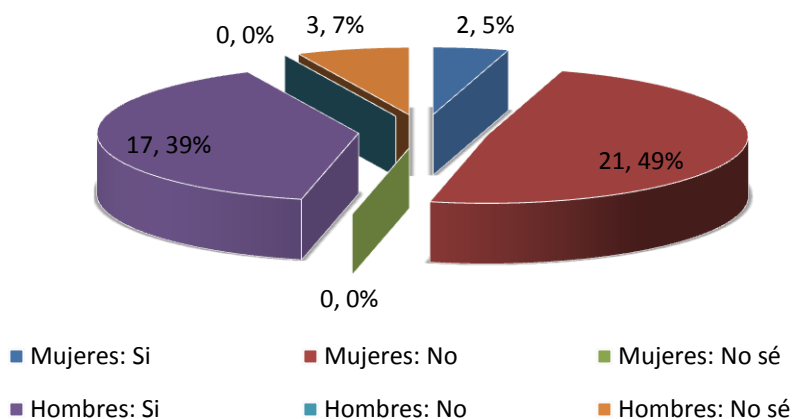
Los resultados indican que el **71%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (44% mujeres y 27% hombres). El **44%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, el **49%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	44	27
No	29	7	22
No sé	0	0	0



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	44	5	39
No	49	49	0
No sé	7	0	7

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **9%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **8%** las mujeres y el **8%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **2%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

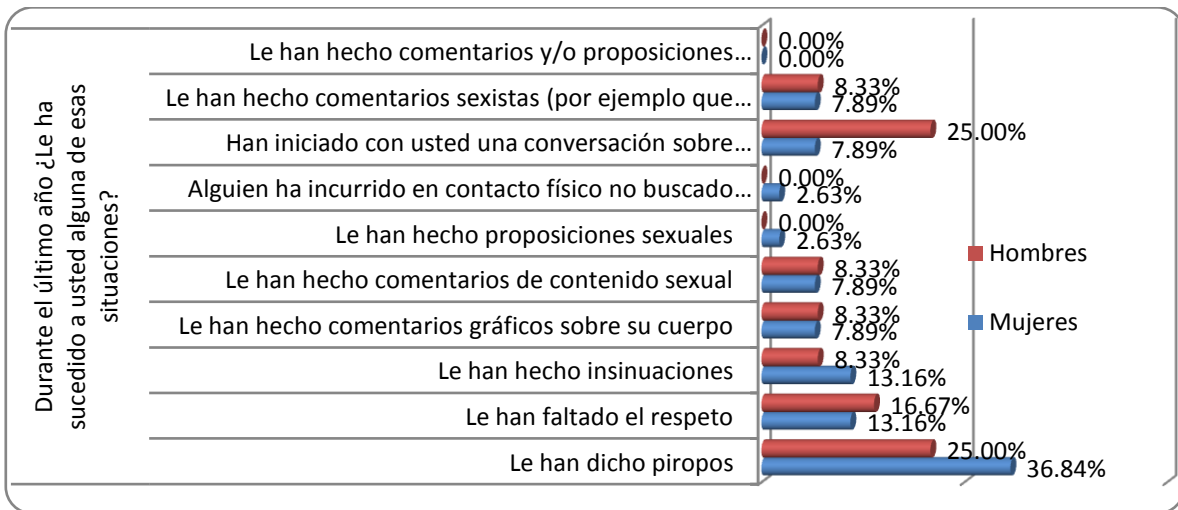
En tercer lugar, el **2%** de las mujeres y el **0%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **2%** de la muestra total, infiriendo que el **98%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **8%** de las mujeres y el **8%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **9%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **91%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **13%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **8%**, esto es, el **13%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **87%** restante que no los han recibido

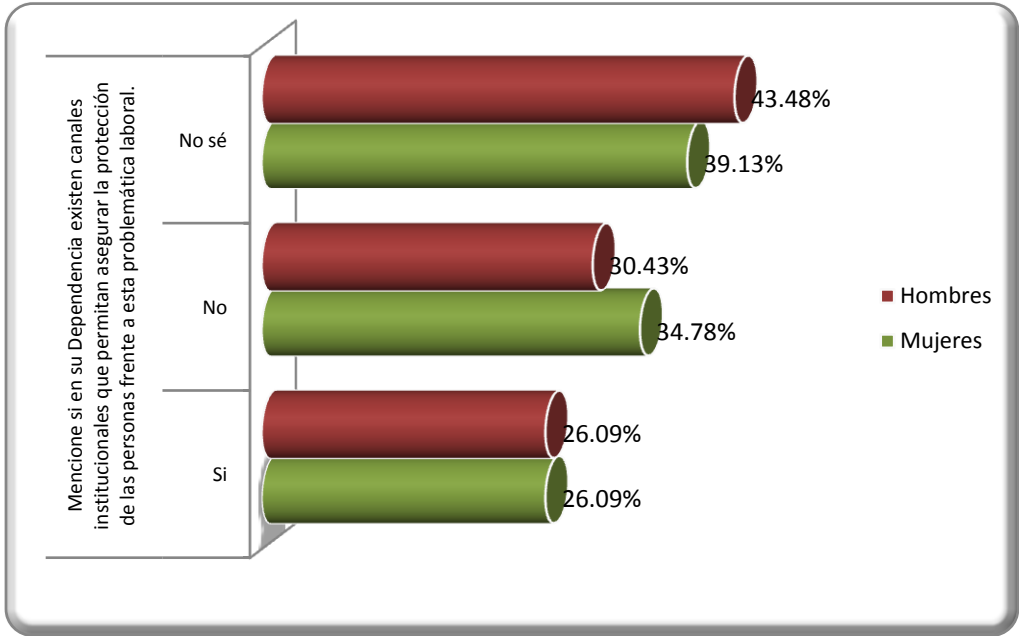
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **37%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **37%** y los hombres un porcentaje de **25%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **37%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **63%** de las personas no han sido objeto de estos actos.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	37	37	25
Le han faltado el respeto	15	13	17
Le han hecho insinuaciones	13	13	8
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	9	8	8
Le han hecho comentarios de contenido sexual	9	8	8
Le han hecho proposiciones sexuales	2	2	0
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	2	2	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	13	8	25
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	9	8	8



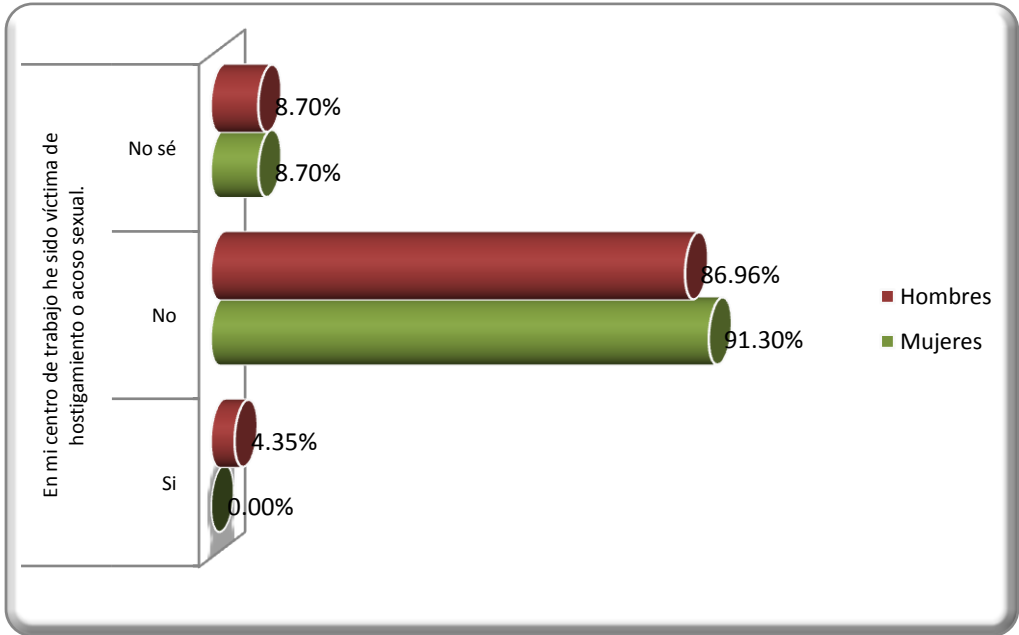
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **26%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **32%** que no un importante **42%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	26	26	26
No	32	35	30
No sé	42	39	46



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **2%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **89%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **9%** manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	2	0	4
No	89	91	87
No sé	9	9	9



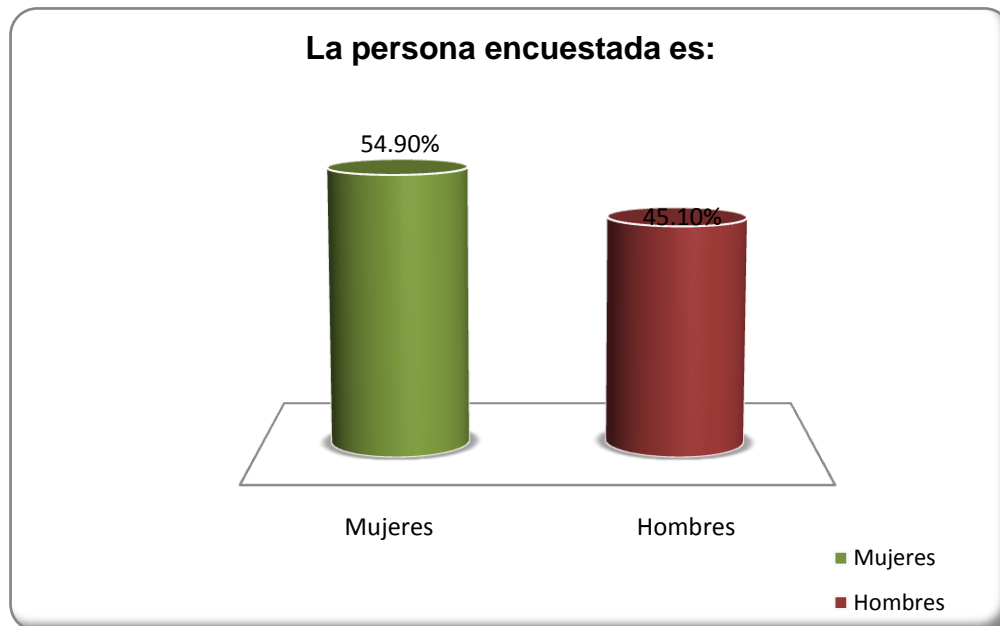
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

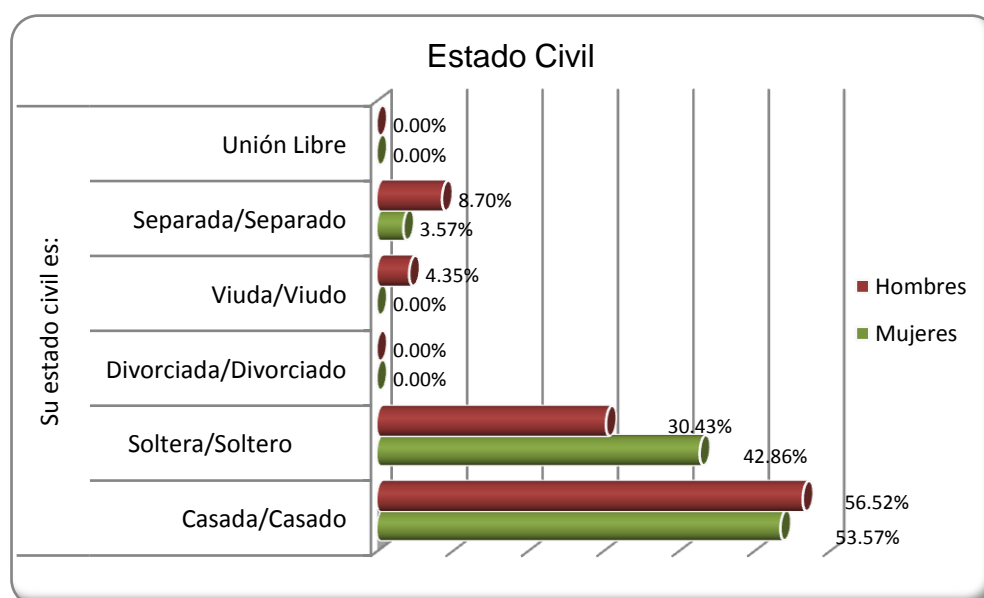
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 51 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarías y órganos descentralizados de la Secretaría de Economía, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **55%** (28) fueron mujeres mientras que el **45%** (23) fueron hombres. Véase gráfica.



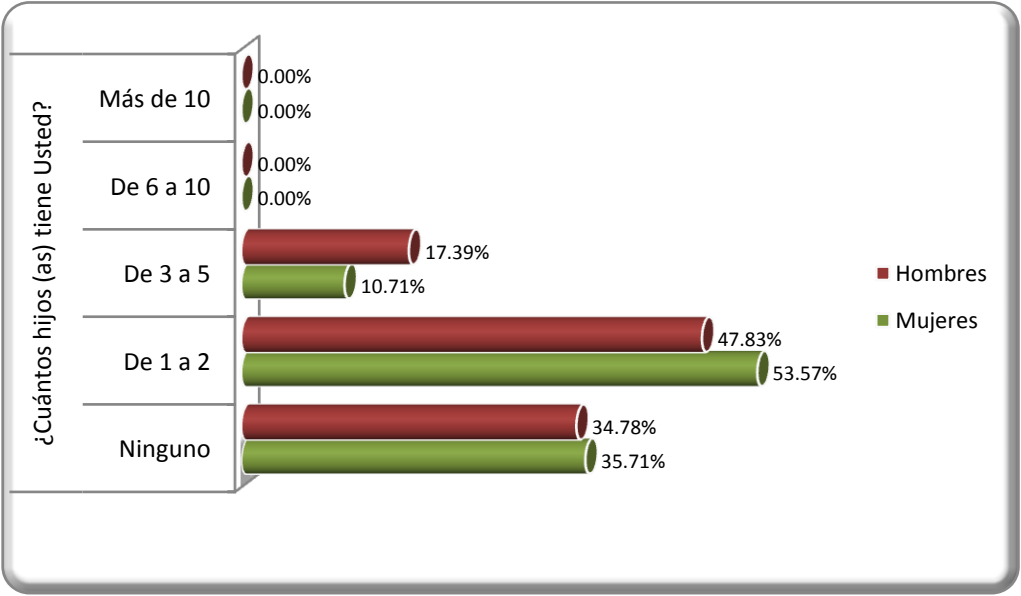
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **37%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 43% son mujeres y el 30% son hombres. Las personas casadas representan un **55%**, el 54% son mujeres y el 57% son hombres. Las personas viudas representan un **2%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **6%**, las mujeres representan un 3% y los hombres un 9% del total de la muestra. Las personas en unión libre y divorciadas representan un total del **0%**, Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	55	54	57
Soltera/Soltero	37	43	30
Divorciada/Divorciado	0	0	0
Viuda/Viudo	2	0	4
Separada/Separado	6	3	9
Unión Libre	0	0	0



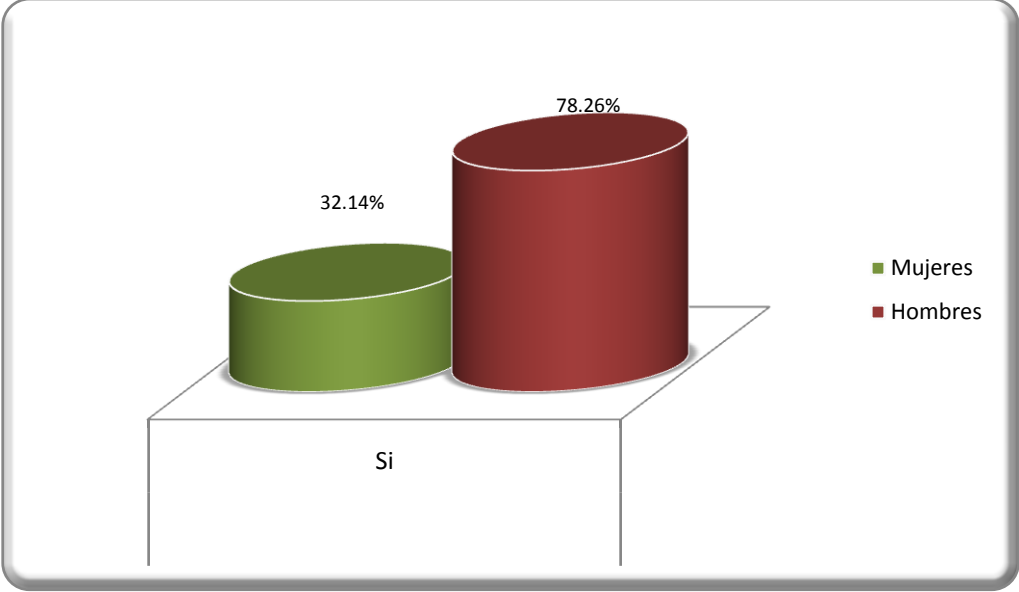
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **35%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 36% son mujeres y el 35% son hombres. El **51%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 54% y los hombres con un 47%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 11% y los hombres un 18% siendo un total de **14%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **0%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	35	36	35
De 1 a 2	51	54	47
De 3 a 5	14	11	18
De 6 a 10	0	0	0
Más de 10	0	0	0



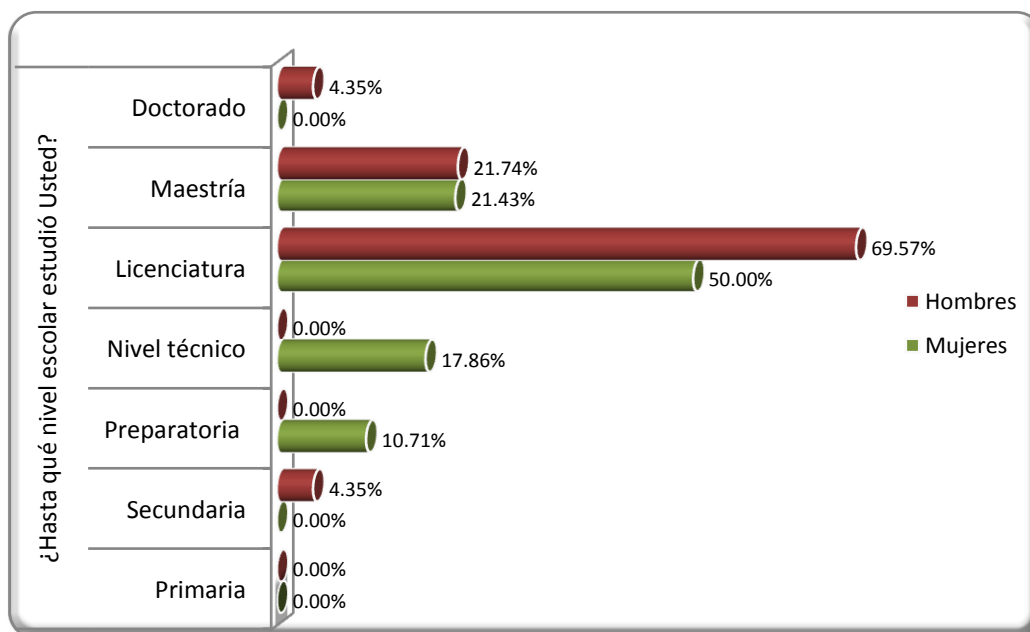
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **53%** manifestó que sí, de cual 78% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 32%. El **47%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	53	32	78
No	47	78	32



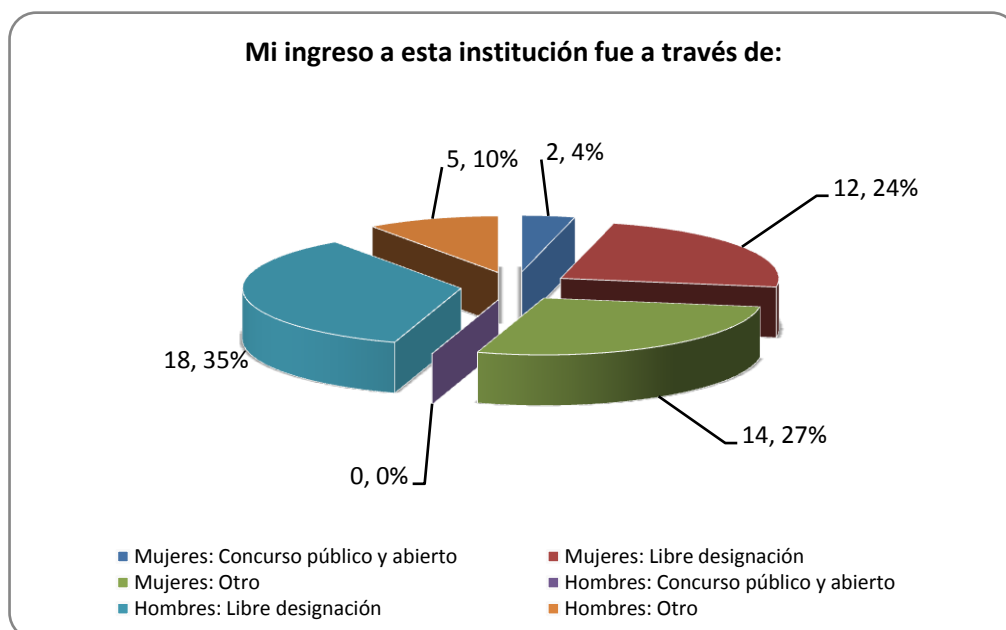
En cuanto al nivel escolar del personal, el **2%** tiene nivel de doctorado con el 4% de los hombres; el **21%** tiene nivel de maestría, del cual las mujeres representan el 21% y los hombres un 22%. El **59%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 50% y los hombres con un 70%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **10%**, representó el 18% de mujeres. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **6%**, las mujeres con un 11%, El resto de los niveles educativos como secundaria el **2%** y primaria sin representación. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	2	0	4
Preparatoria	6	11	0
Nivel técnico	10	18	0
Licenciatura	59	50	70
Maestría	21	21	22
Doctorado	2	0	4



El 4% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **59%**, las mujeres representan un 24% y los hombres un 35%, el resto, un **37%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹¹⁵

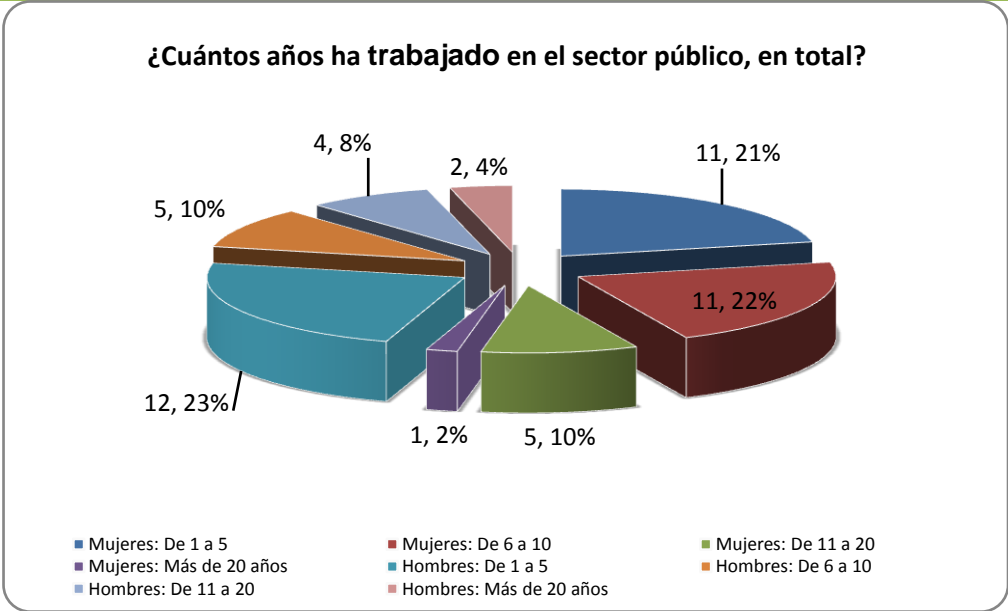
MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	4	4	0
Libre designación	59	24	35
Otro	37	27	10



¹¹⁵Las gráficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores separados por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

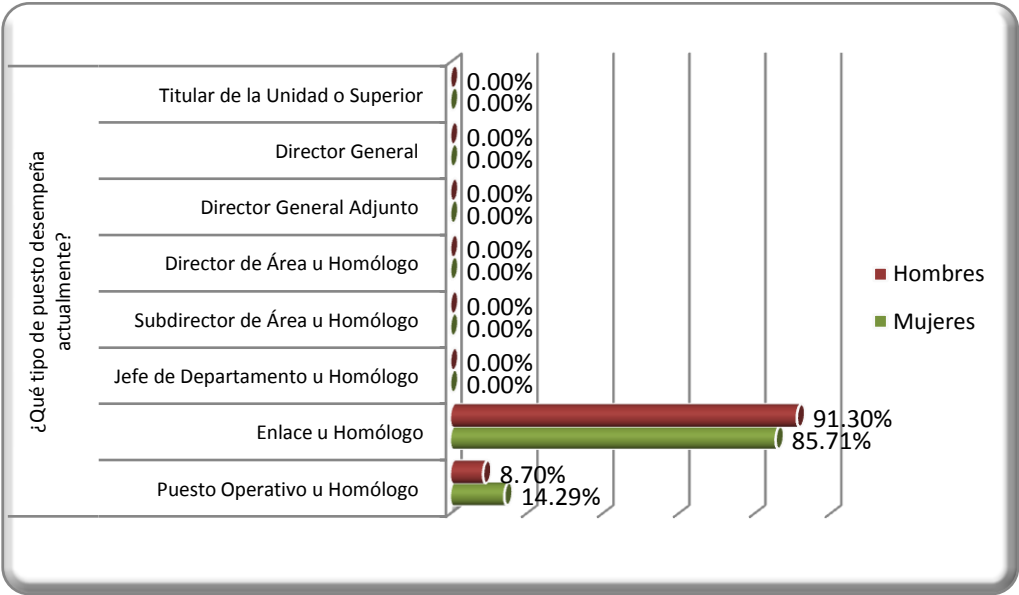
El personal que contestó la encuesta señaló cuánto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **45%** de las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 21% son mujeres y el 23% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública de 6 a 10 años es el **31%**, representado con un 22% de mujeres y un 10% de hombres, el **18%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 10% por mujeres y un 8% de hombres. El resto está representado por el personal que ha laborado por más de 20 años y son el **6%**, donde las mujeres representan el 4% y los hombres un 2%. Véase gráfica.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	45	21	23
De 6 a 10	31	22	10
De 11 a 20	18	10	8
Más de 20 años	6	4	2



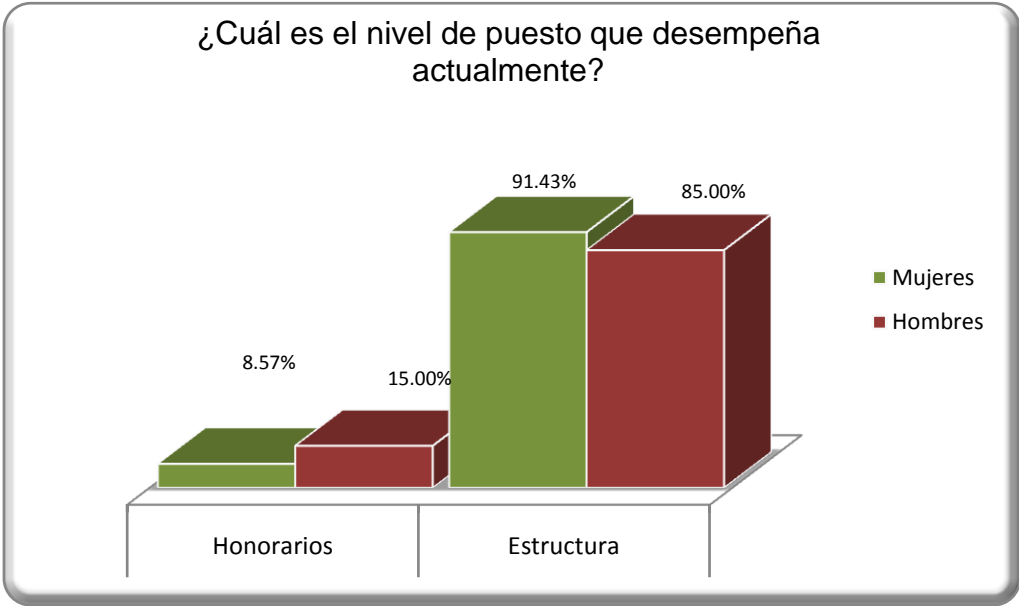
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **88%** de personal enlace u homólogo, representado por 86% las mujeres y 91% los hombres, el **12%** lo representó el nivel de puesto operativo u homólogo, del cual 14% eran mujeres y 9% hombres, los demás niveles no participaron en la muestra. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	12	14	9
Enlace u Homólogo	88	86	91
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **92%** está contratado por estructura, del cual 89% son mujeres y 96% hombres. Véase gráfica

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	8	11	4
Estructura	92	89	96

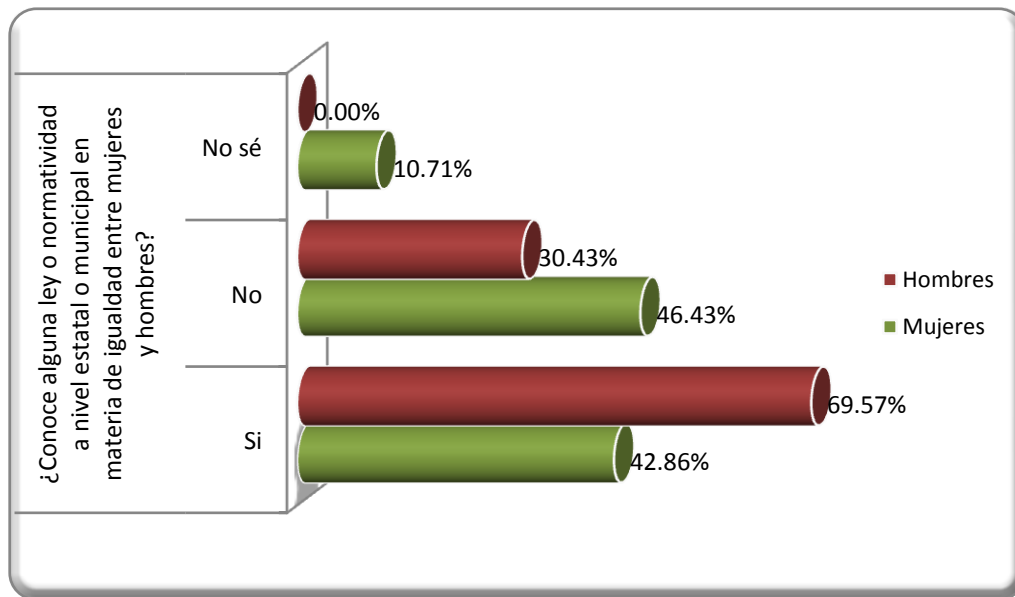


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

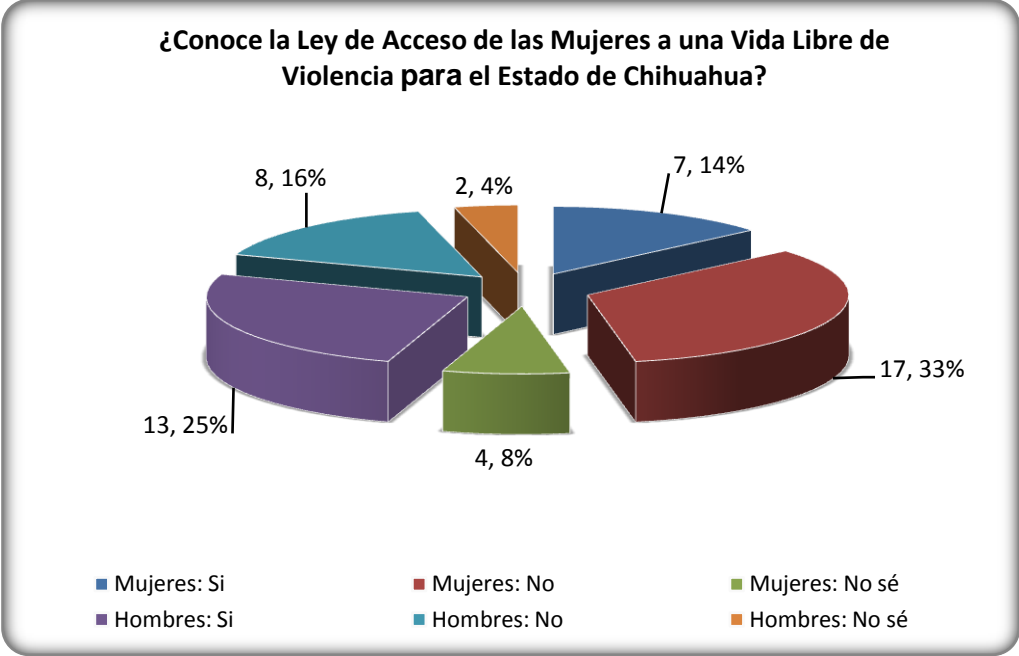
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **55%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 43% de las mujeres y %70 de los hombres, en contraposición con el **40%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **5%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	43	70
No	40	46	30
No sé	5	11	0



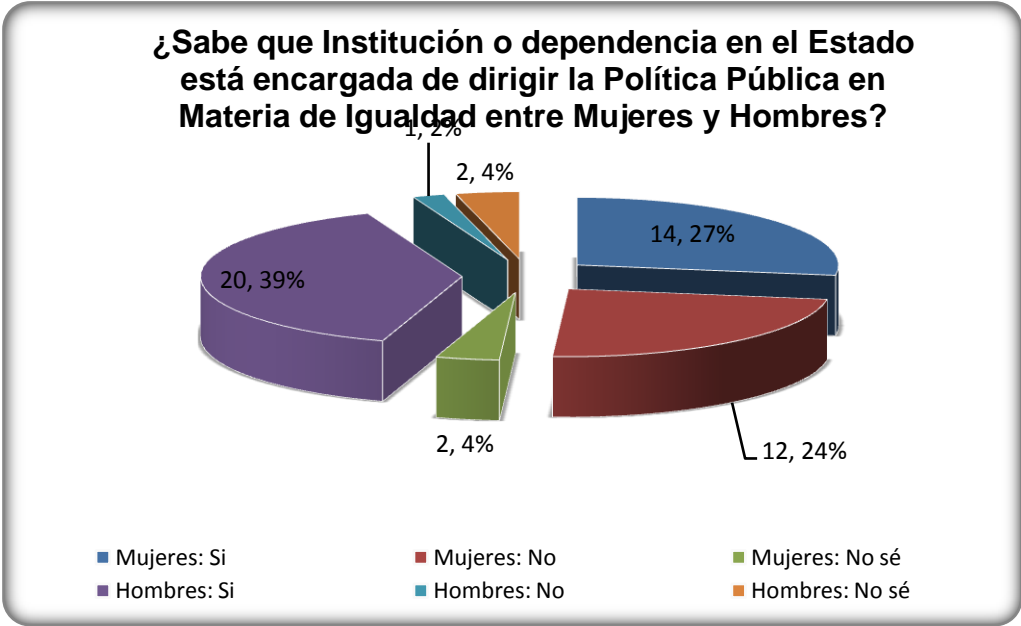
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 14% de las mujeres y el 25% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **39%** de las personas encuestadas; al contrario, el **49%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **12%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	39	14	25
No	49	33	16
No sé	12	8	4



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **67%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 27% y un 39% de los hombres, en tanto el **25%** manifestó no conocerla y el **8%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	27	39
No	25	24	2
No sé	8	4	4

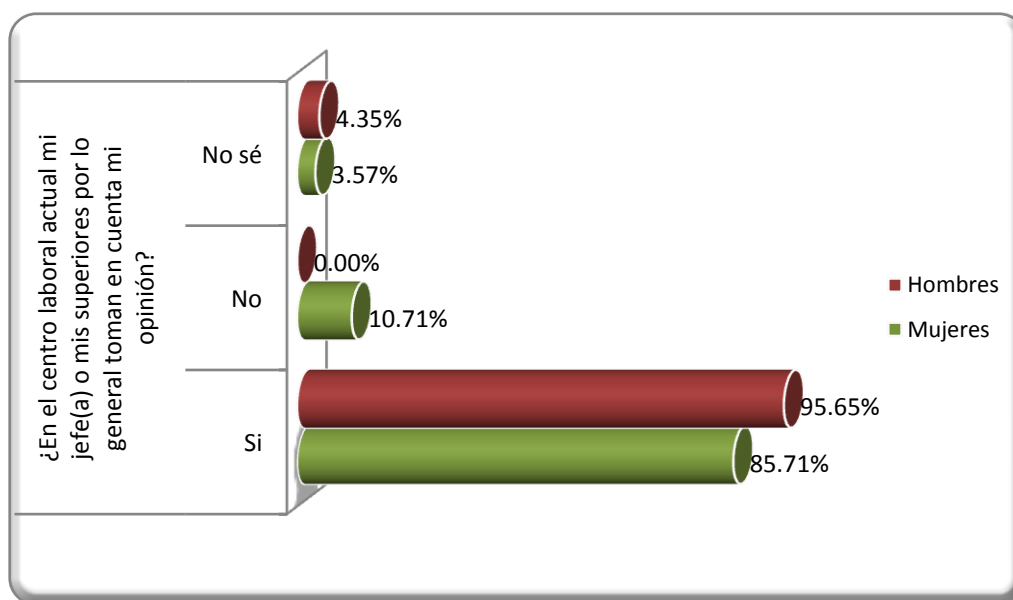


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

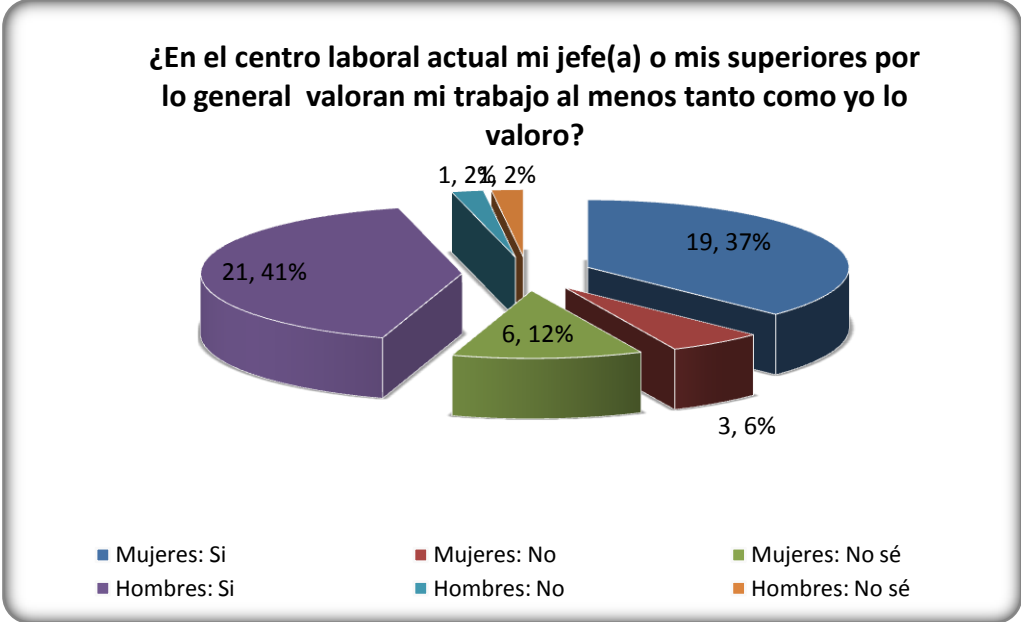
De los datos obtenidos se observa que el 86% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 96% de los hombres, es decir, el **90%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **6%** que argumentaron lo contrario y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	90	86	96
No	6	11	0
No sé	4	3	4



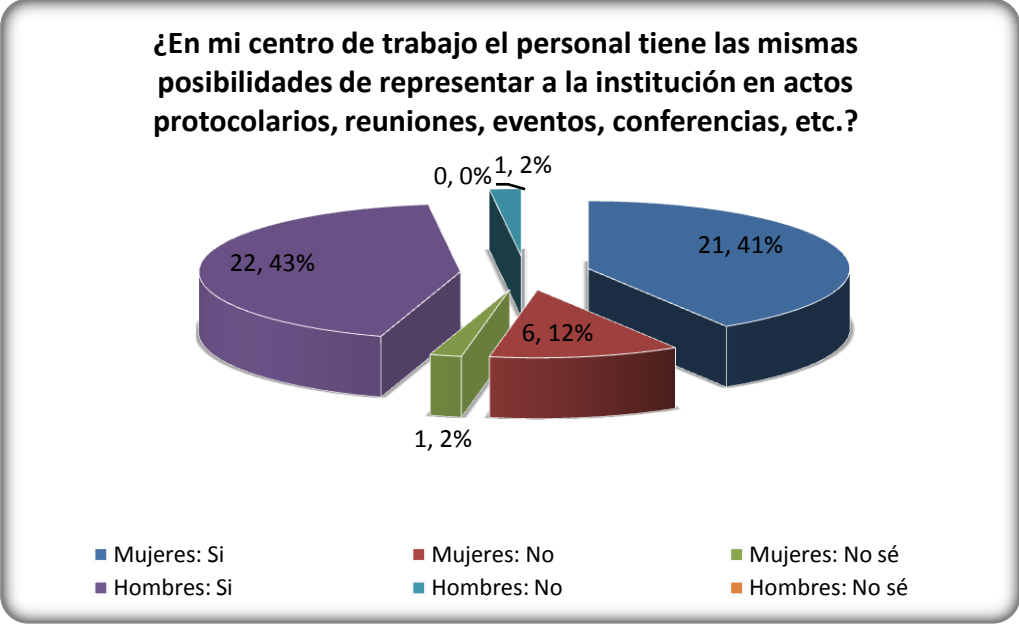
Aunado a lo anterior, el **78%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 37% de las mujeres y el 41% de los hombres; mientras que el **8%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **14%** no lo sabe.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	37	41
No	8	6	2
No sé	14	12	2



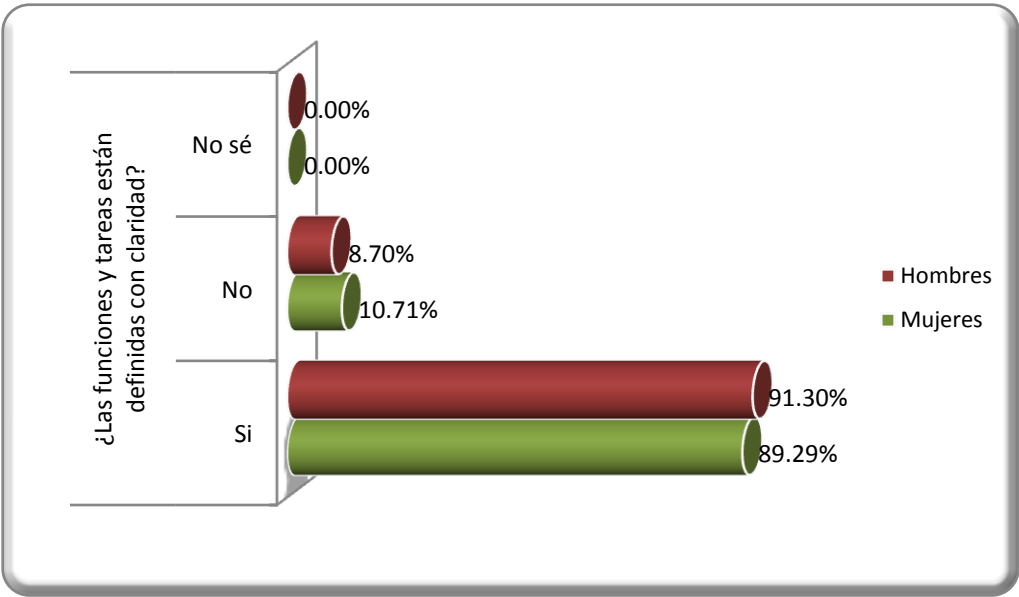
Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 41% de las mujeres y el 43% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del 84% de las personas encuestadas. El 14% mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el 2% no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	41	43
No	14	12	0
No sé	2	2	2



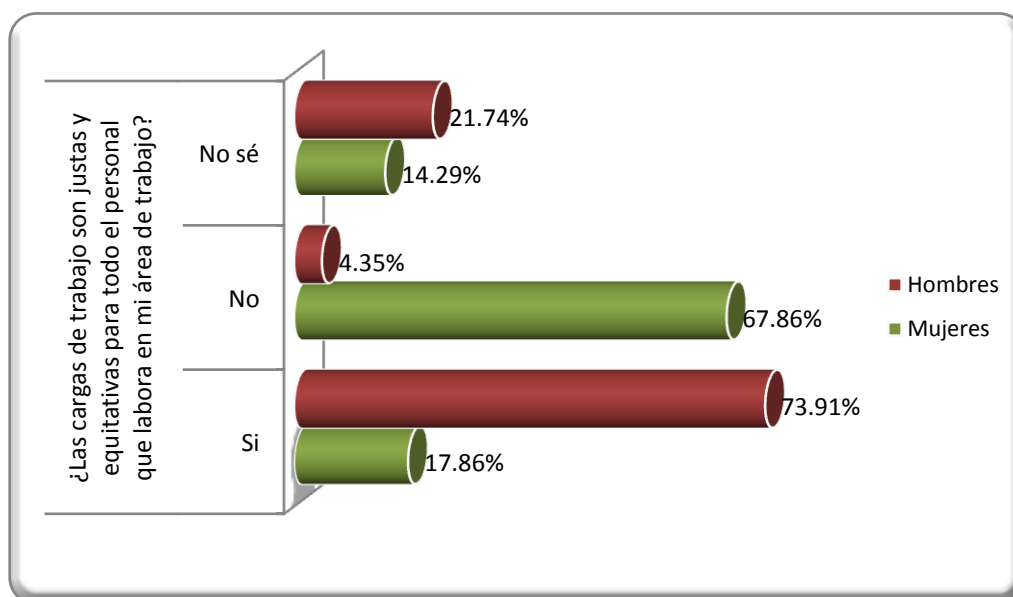
Además, el **90%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 89% de las mujeres y el 92% de los hombres, mientras que el **10%** de las personas negaron la existencia de tareas claras. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	90	89	92
No	10	11	8
No sé	0	0	0



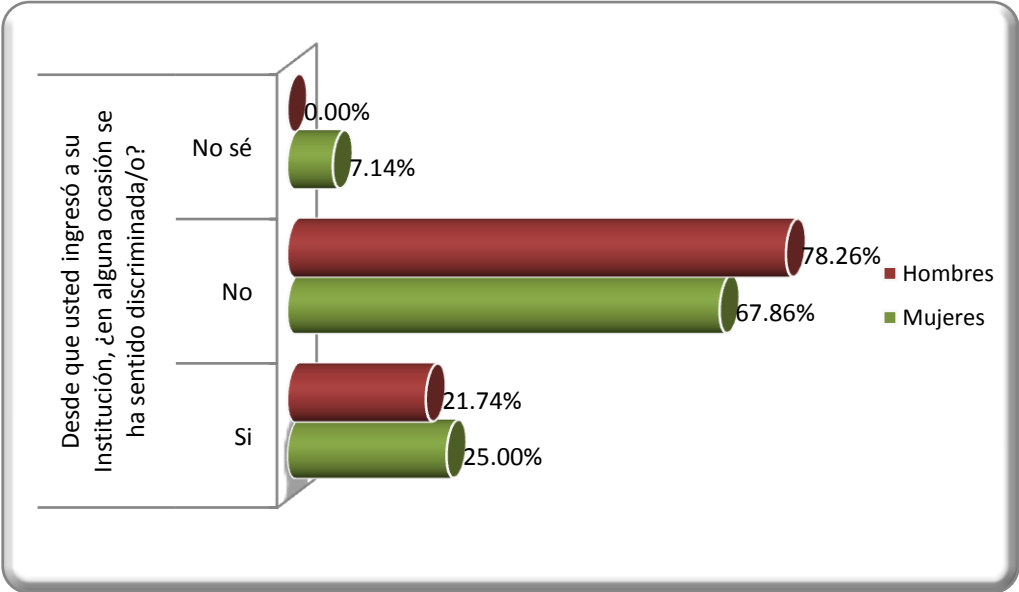
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 18% de las mujeres y el 74% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **43%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **39%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **18%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	43	18	74
No	39	68	4
No sé	18	14	22



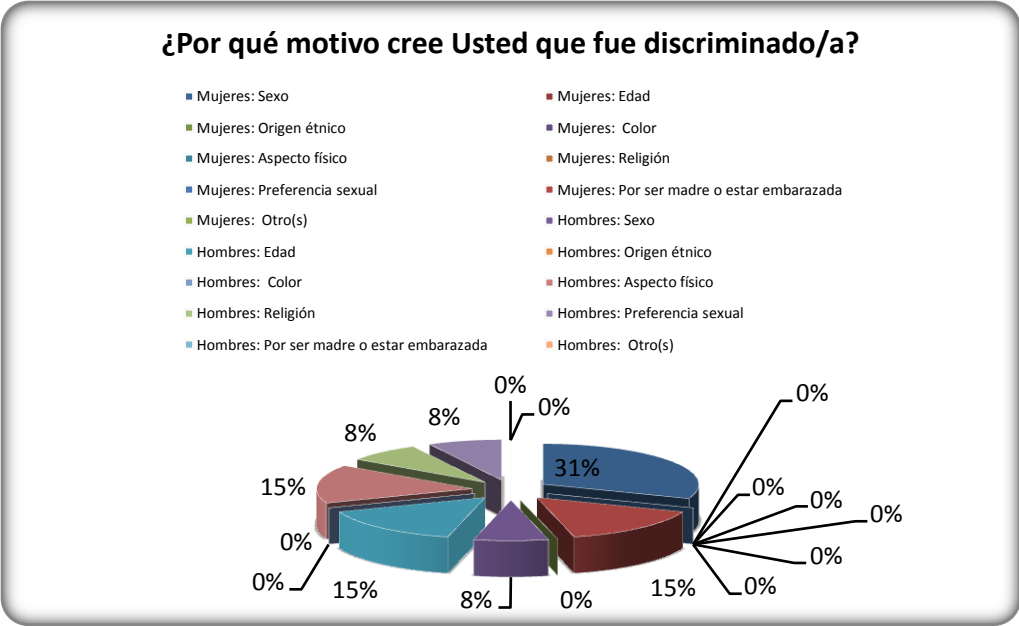
Por último, el **23%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 25% de las mujeres y el 22% de los hombres, por ende, el **73%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **4%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	23	25	22
No	73	68	78
No sé	4	7	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **31%** de la muestra, por otra parte, el **15%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico también el **15%**. Por su religión **15%** y por su preferencia sexual también el **8%**. Por último, existen otros motivos por los cuales el **15%** se ha sentido también discriminado. Véase gráfica.

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	31	31	0
Edad	15	15	0
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	15	15	0
Religión	16	8	8
Preferencia sexual	8	8	8
Otro(s)	15	15	0

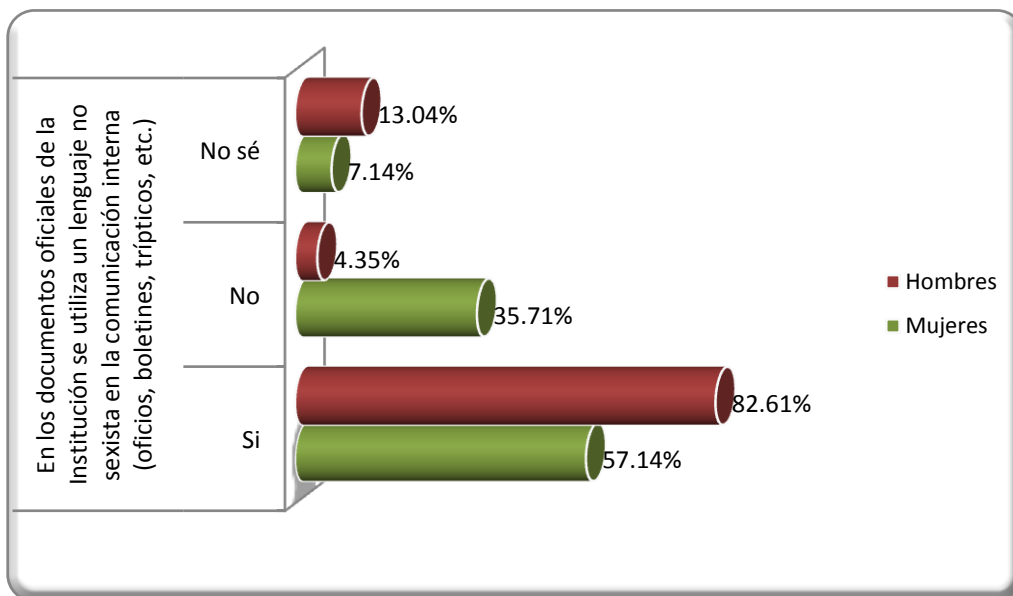


Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 57% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 83% de los hombres, es decir, el **69%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **21%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **10%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

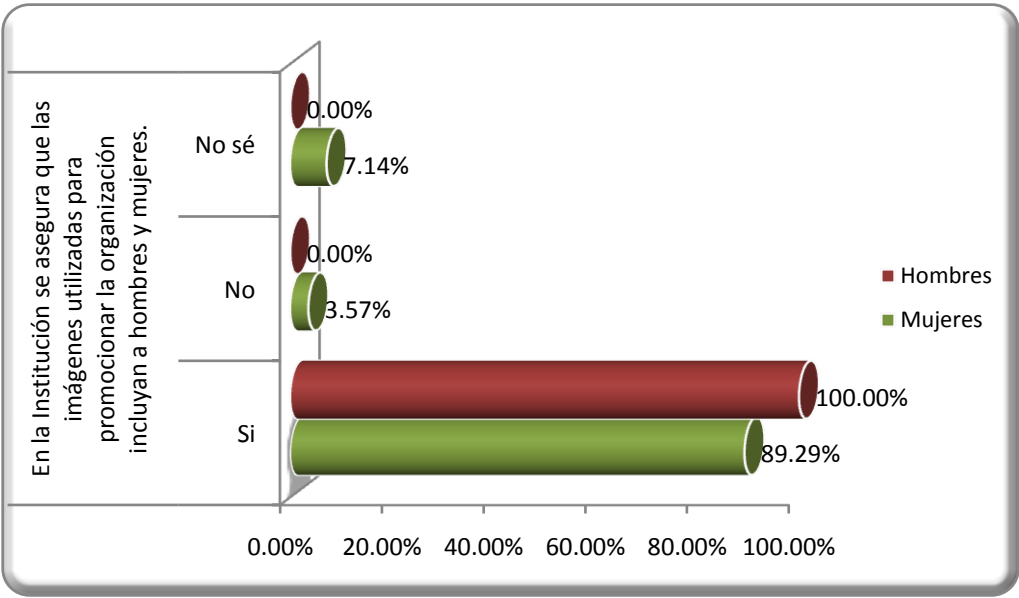
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	57	83
No	21	36	4
No sé	10	7	13



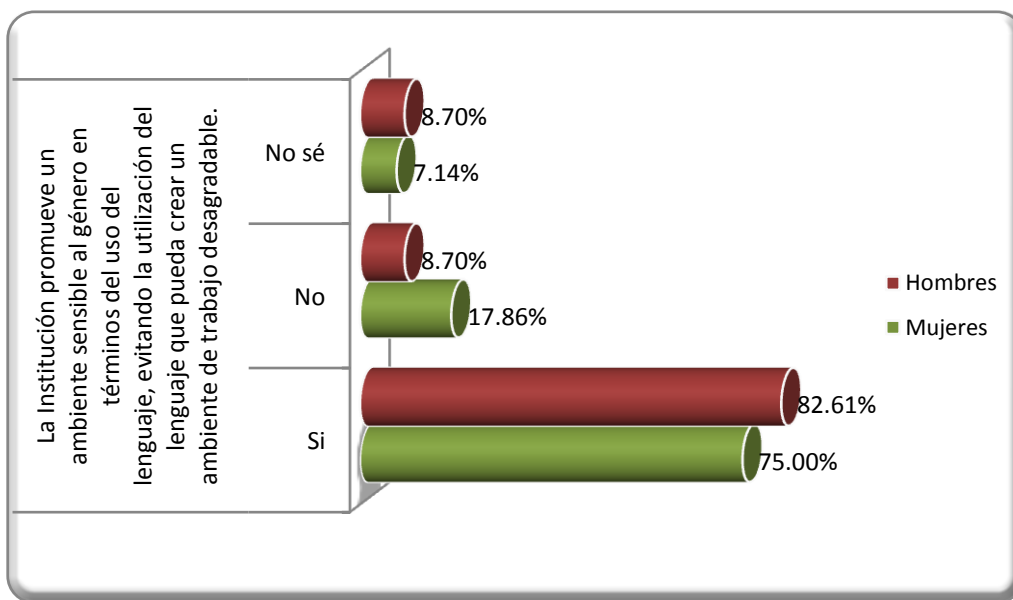
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 100% de los hombres y el 89% de las mujeres, resultando el **94%** del personal entrevistado, en contraste, el **2%** mencionaron lo contrario y el **4%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCION SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	94	89	100
No	2	4	0
No sé	4	7	0



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 83% de los hombres con relación al 75% de las mujeres, siendo agrupado en el 94% del personal entrevistado, el 2% argumentó en sentido negativo y otro 4% no lo sabe

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE, EVITANDO LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	94	75	83
No	2	18	9
No sé	4	7	8

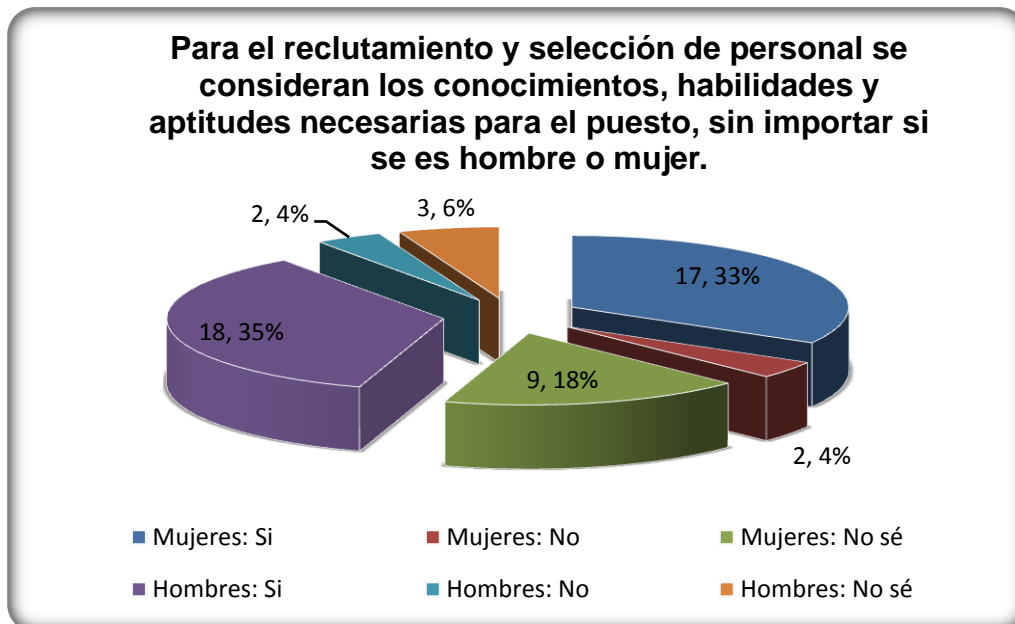


Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

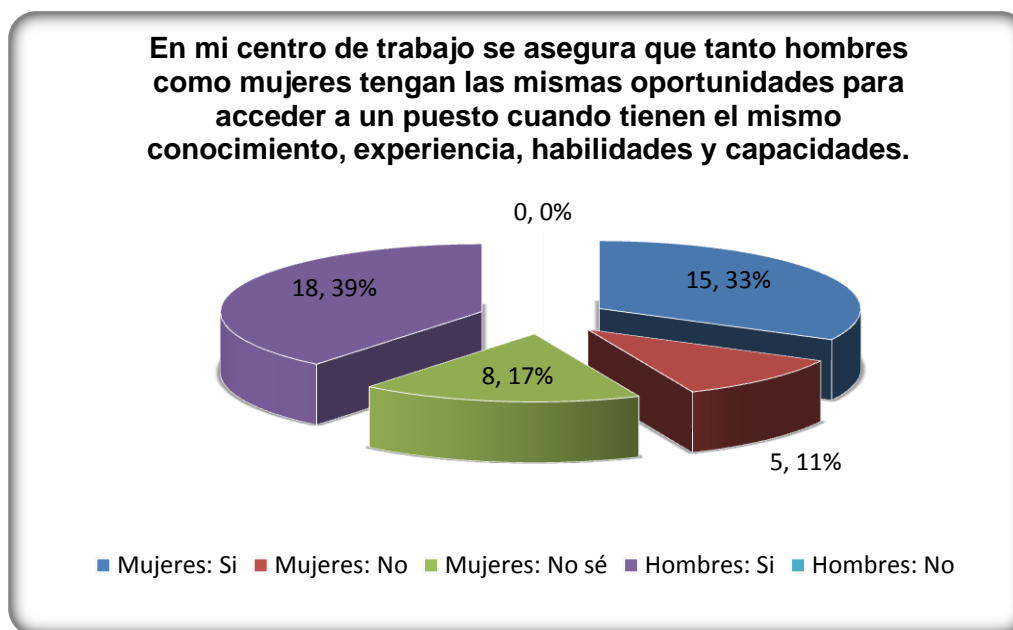
Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 35% de los hombres y el 33% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **69%**, el restante **8%** refuta este criterio asertivo y el otro **23%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	33	35
No	8	4	4
No sé	23	18	6



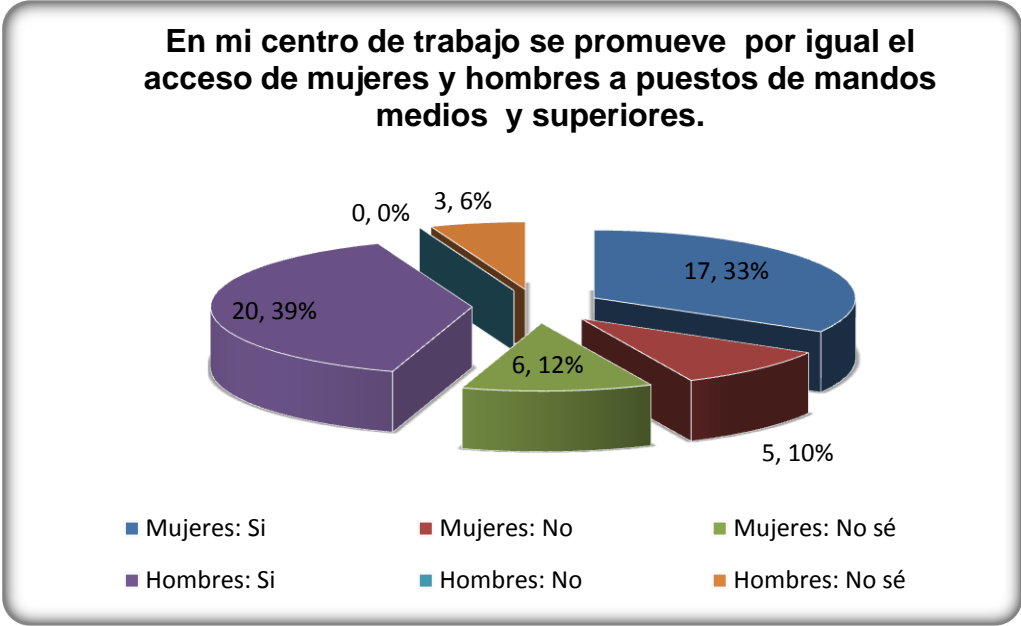
En este sentido, el **65%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 33% de las mujeres y el 39% de los hombres, mientras que el **10%** de las personas opinaron lo contrario y un importante **25%** contestaron que no lo saben. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	33	39
No	10	11	0
No sé	25	17	0



En este sentido, el **72%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 33% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 39% de los hombres, mientras que el **10%** de las personas opinaron lo contrario y el **18%** no lo sabe. Véase gráfica.

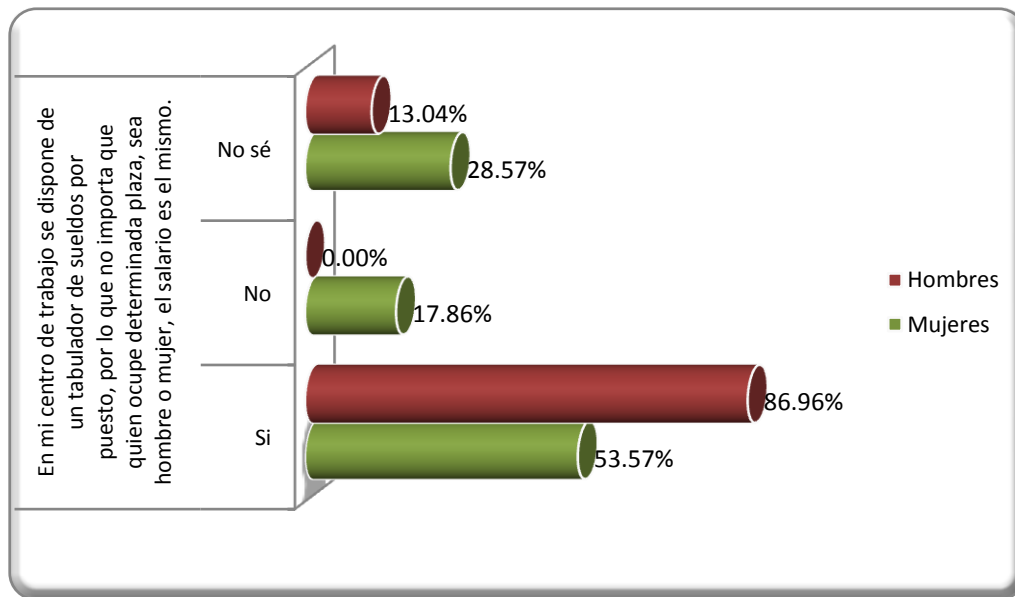
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	72	33	39
No	10	10	0
No sé	18	12	6



Salarios y Prestaciones.

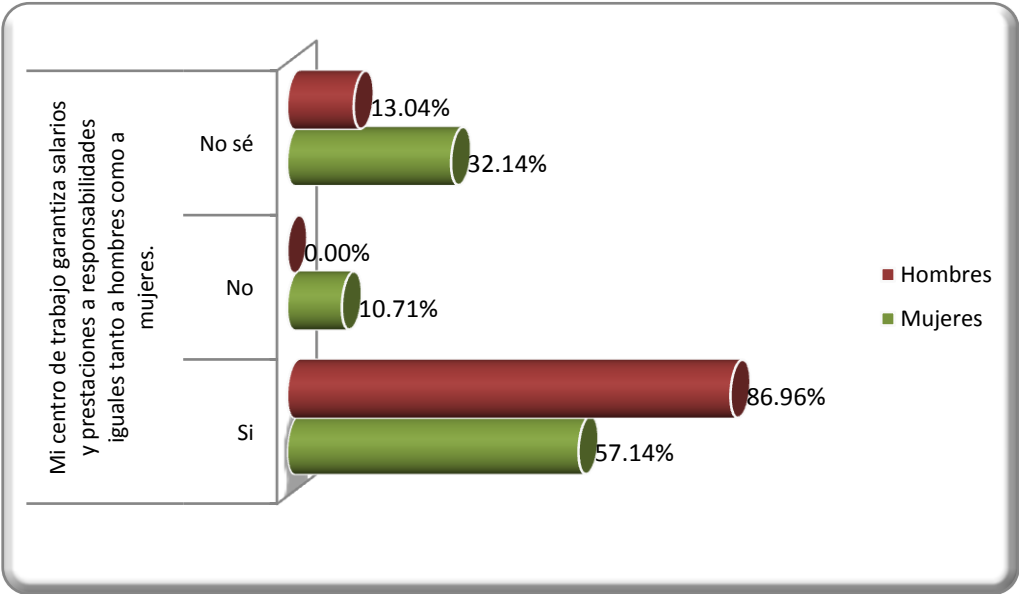
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 54% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 87% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **69%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **10%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	54	87
No	10	18	0
No sé	21	28	13



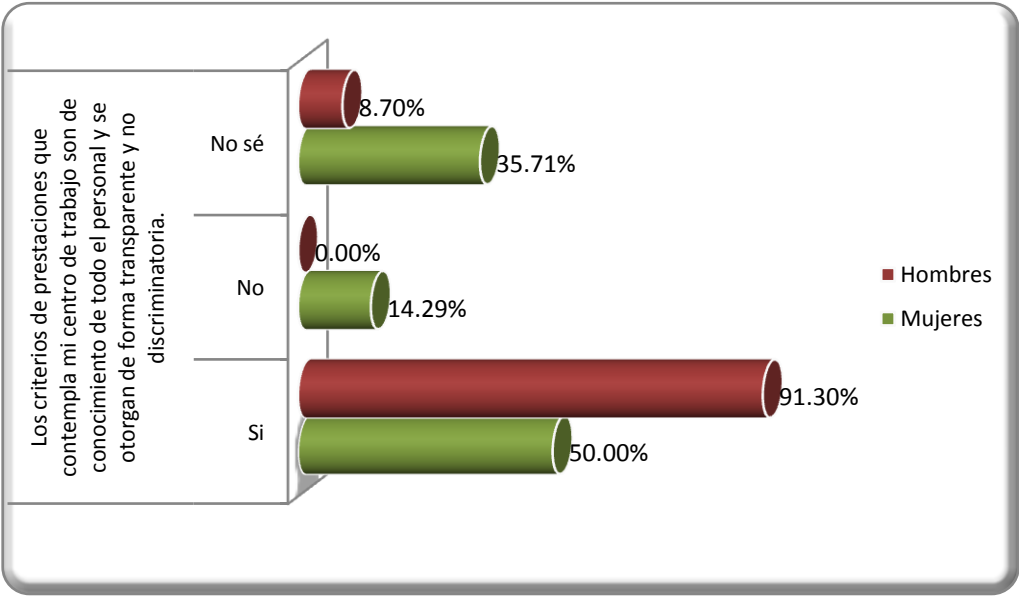
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **70%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 57% de las mujeres y el 87% de los hombres, el resto, **6%** menciona que no existe y un**24%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	57	87
No	6	11	0
No sé	24	32	13



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 50% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 91% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **69%** de las personas encuestadas, con diferencia al **8%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **23%** no lo sabe. Véase gráfica.

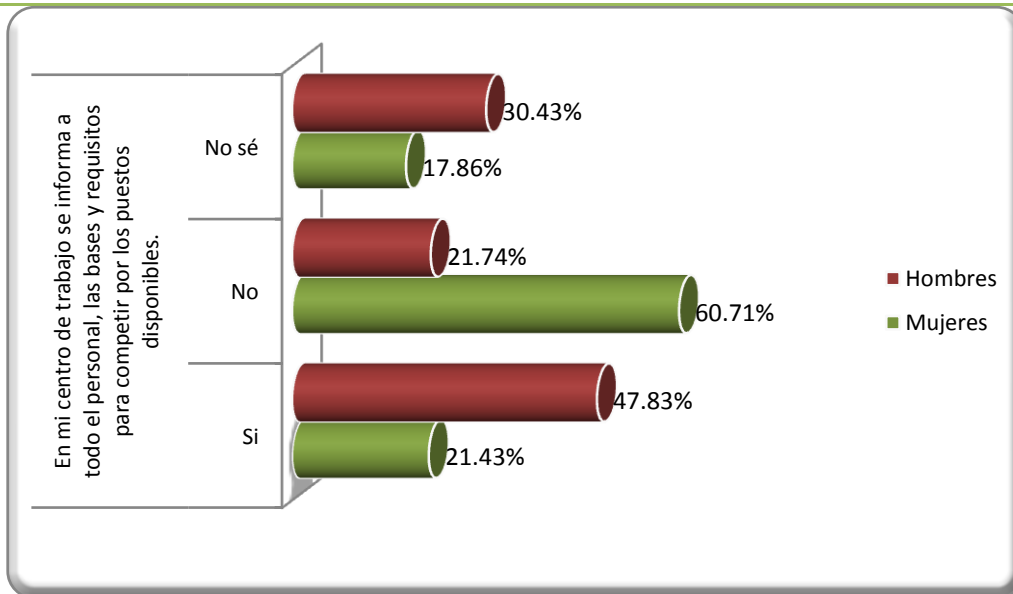
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	50	91
No	8	14	0
No sé	23	36	9



Promoción Vertical y Horizontal

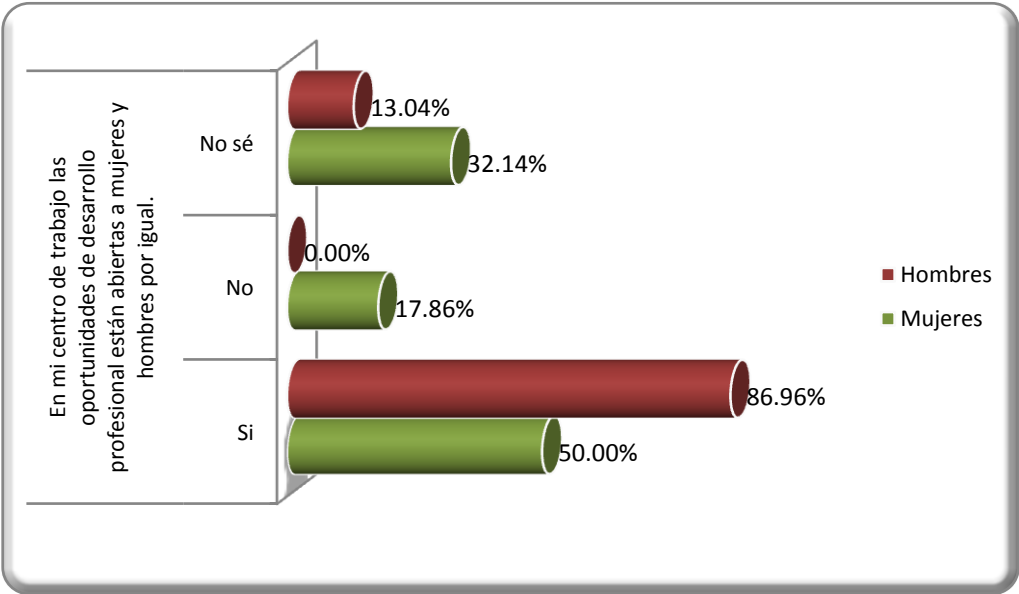
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **43%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **33%** manifiesta positivamente y el **24%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	33	21	48
No	43	61	22
No sé	24	18	30



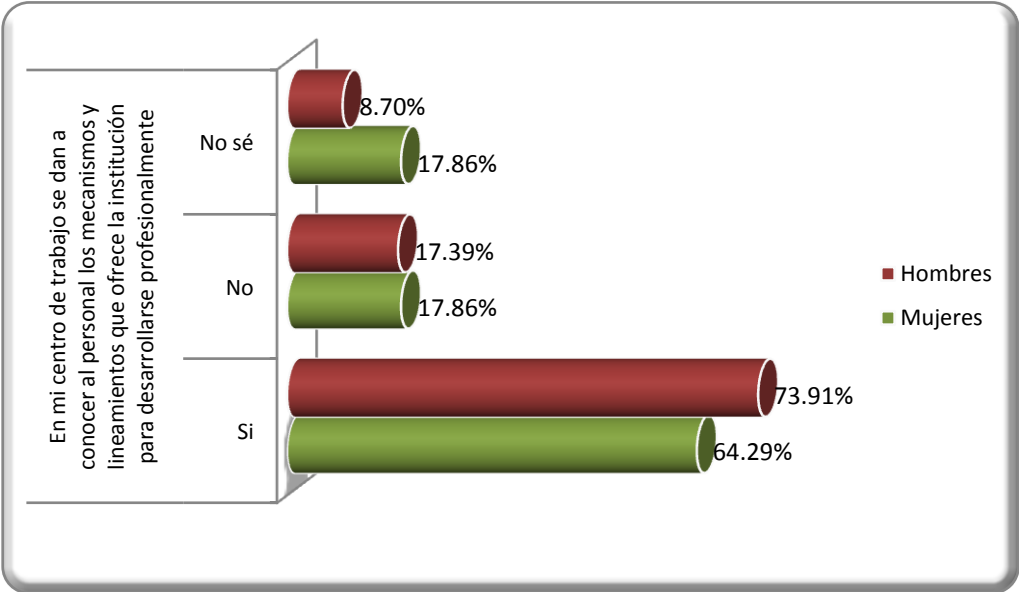
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **67%** del total de la muestra considera que si, representados por el 50% de las mujeres y el 87% de los hombres, en tanto el **10%** considera que no y otro **23%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	50	87
No	10	18	0
No sé	23	32	13



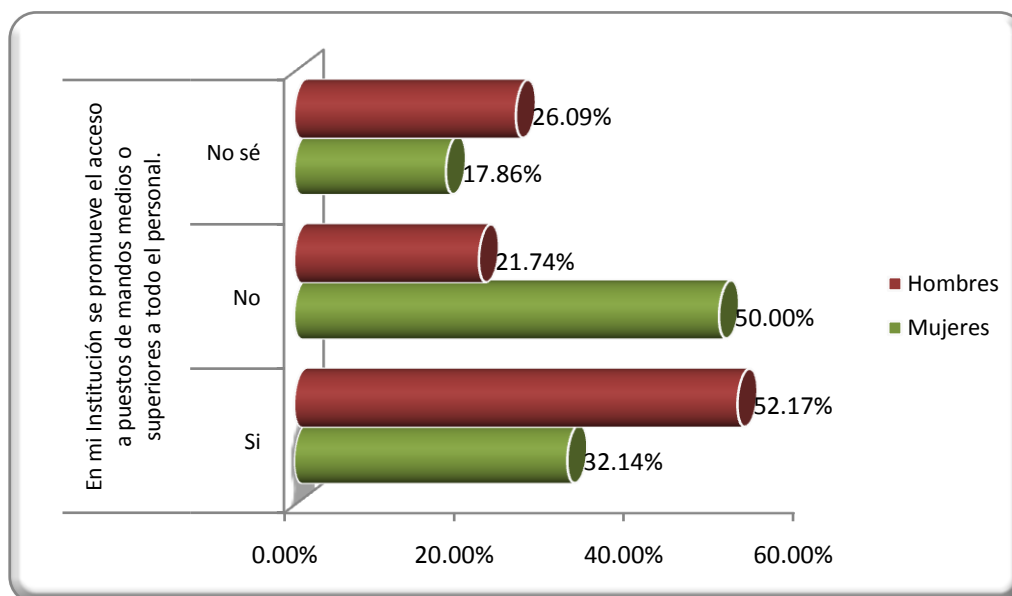
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **68%** dice que si del cual el 64% son mujeres y el 74% hombres; un **18%** no está de acuerdo y un **14%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	64	74
No	18	18	17
No sé	14	18	9



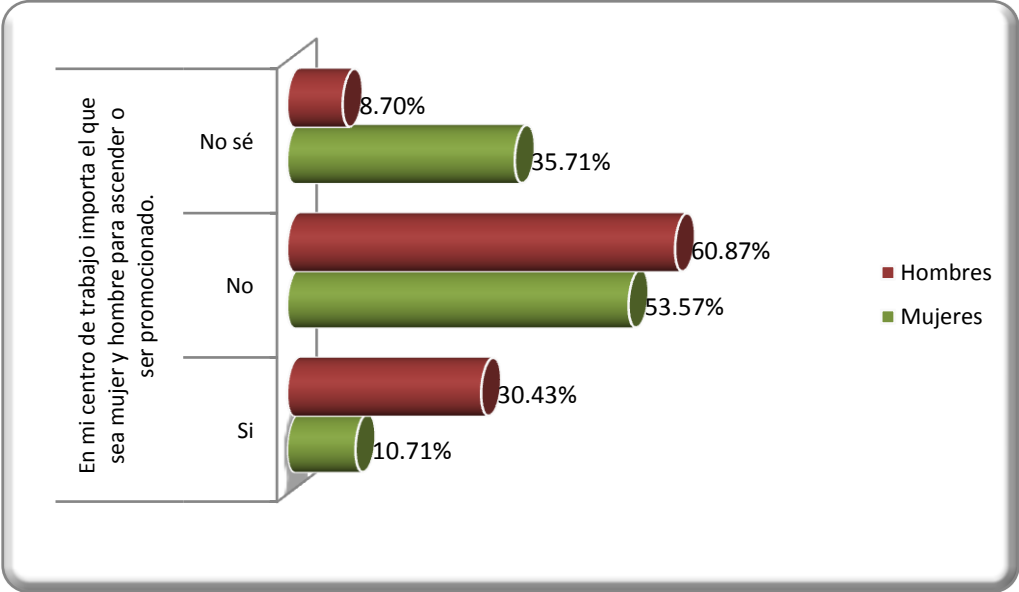
Los resultados indican respecto a si la promoción a puestos de mando medio y superior es accesible indican que el **37%** del personal que participó en la muestra se encuentra en desacuerdo en este rubro, el 50% de las mujeres y un 22% de los hombres, por otro lado, en sentido positivo, el **41%** de la muestra considera que si se promueve el acceso a puestos de mandos medios o superiores a todo el personal, y un **22%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	32	52
No	37	50	22
No sé	22	18	26



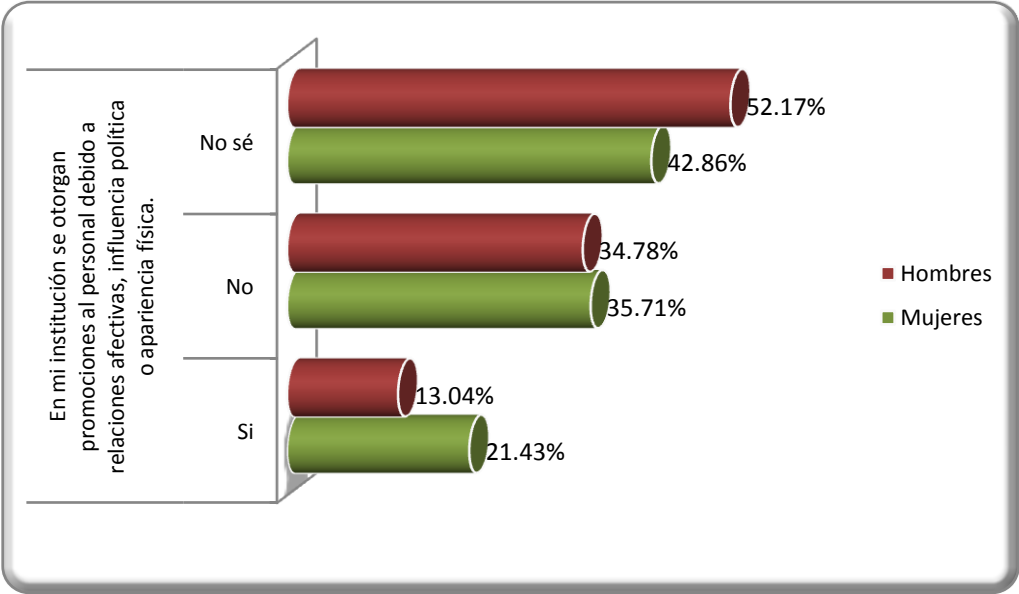
Los resultados respecto a la importancia de ser hombre o mujer como factor influyente en los ascensos o promociones indica que para el 61% de los hombres y el 53% de las mujeres no tiene importancia, sumando así el **57%** del personal encuestado. En sentido contrario el **20%** considera que si importa para ascender o ser promocionado el ser hombre o mujer y el **23%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	11	30
No	57	53	61
No sé	23	36	9



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **18%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 21% y de los hombres es de 13%. En tanto el **35%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **47%** no lo sabe. Véase gráfica.

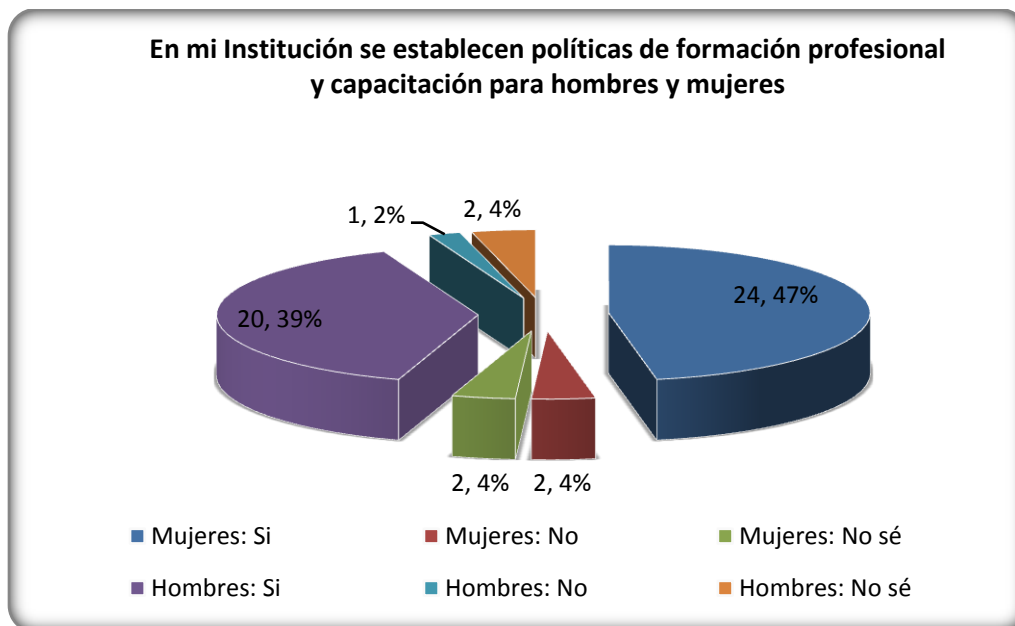
EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	18	21	13
No	35	36	35
No sé	47	43	52



Capacitación y Formación Profesional

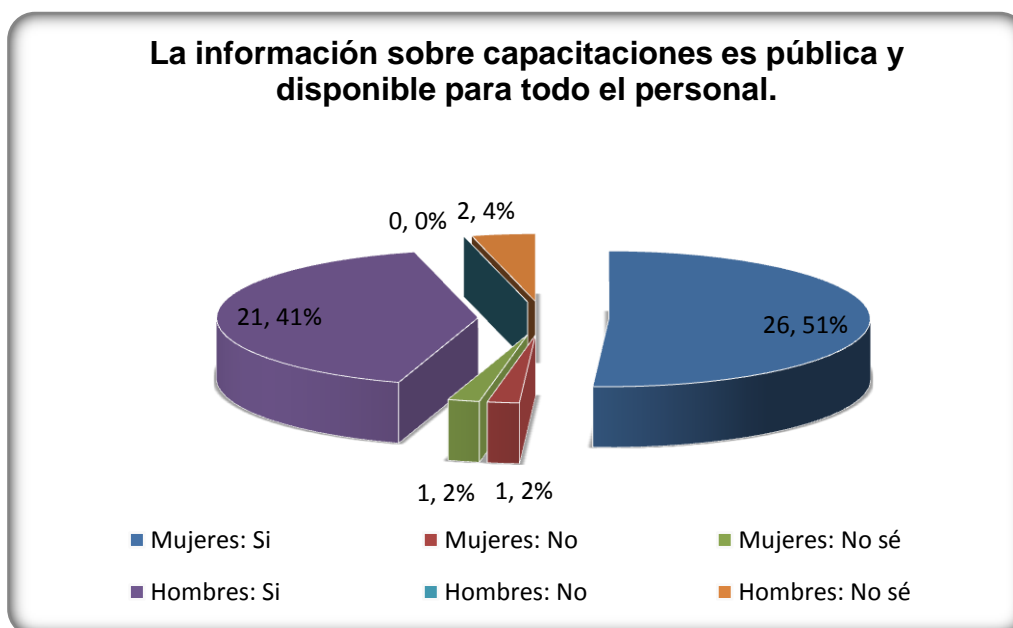
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **86%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 47% lo representan las mujeres y el 39% los hombres; un **6%** no está de acuerdo y el **8%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	86	47	39
No	6	4	2
No sé	8	4	4



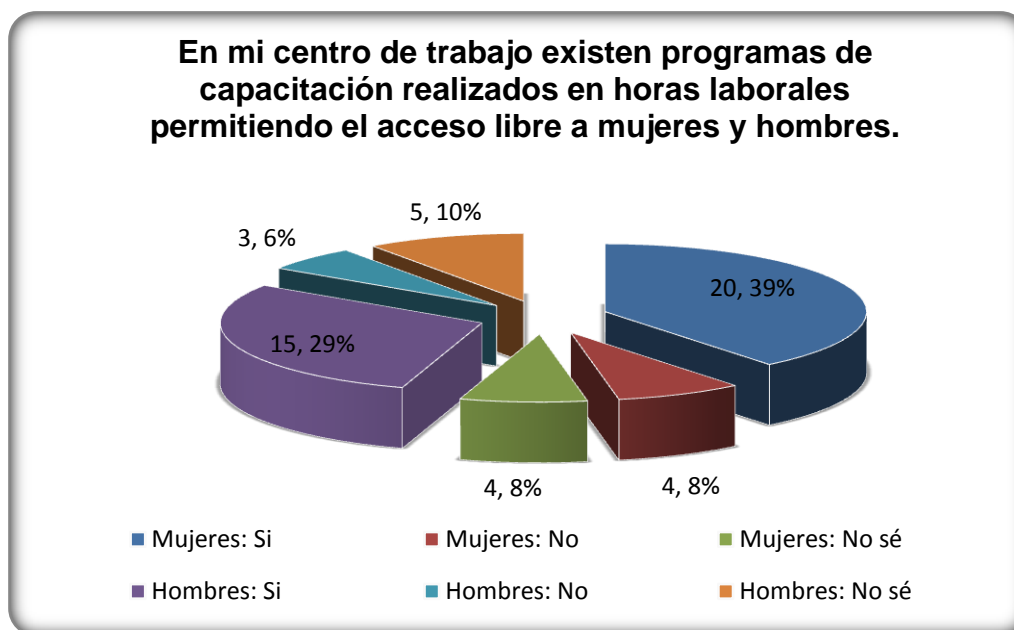
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **92%** señalaron que sí, representando las mujeres el 51% y el 41% de los hombres, el **2%** respondió que no y el **6%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	92	51	41
No	2	2	0
No sé	6	2	4



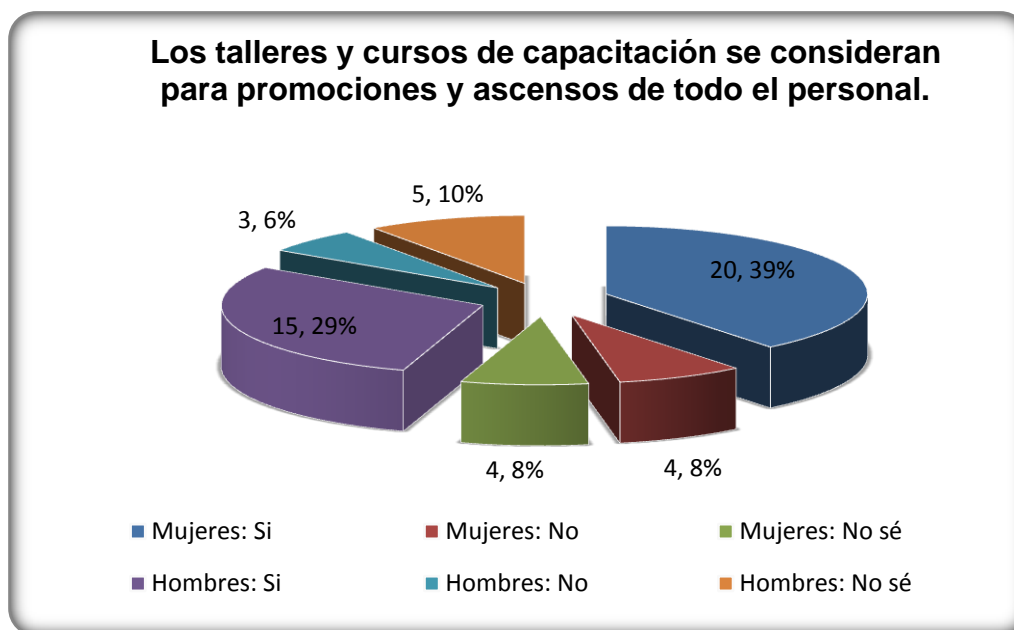
El **68%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 39% que se establece esta política y los hombres señalan en un 29%, el **14%** del personal señala que no se aplica esta política y el **18%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	39	29
No	14	8	6
No sé	18	8	10



Los resultados indican que el **41%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 39% está compuesto por mujeres y el 29% por hombres, también nos indica que el **22%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **37%** no sabe. Véase gráfica.

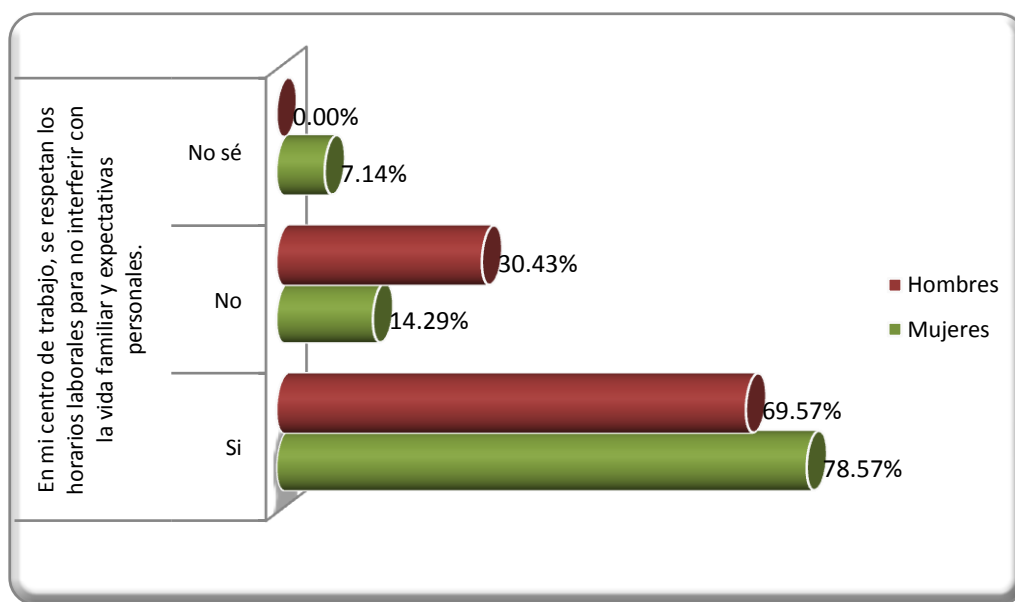
LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	39	29
No	22	8	6
No sé	37	8	10



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

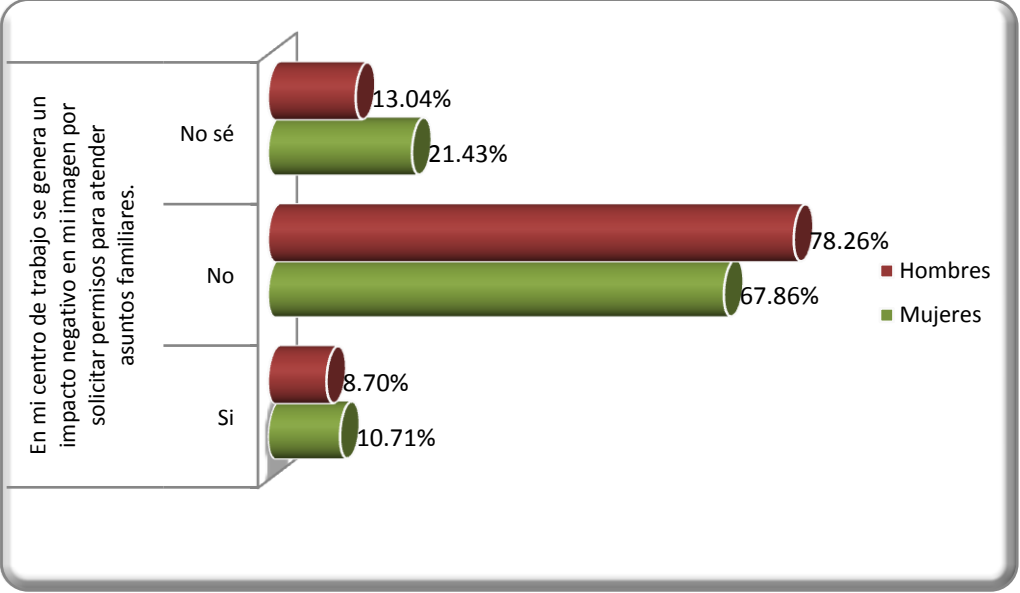
Los resultados muestran que el **75%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 79% y la de hombres de un 70%. El **4%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **21%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	79	70
No	21	14	30
No sé	4	7	0



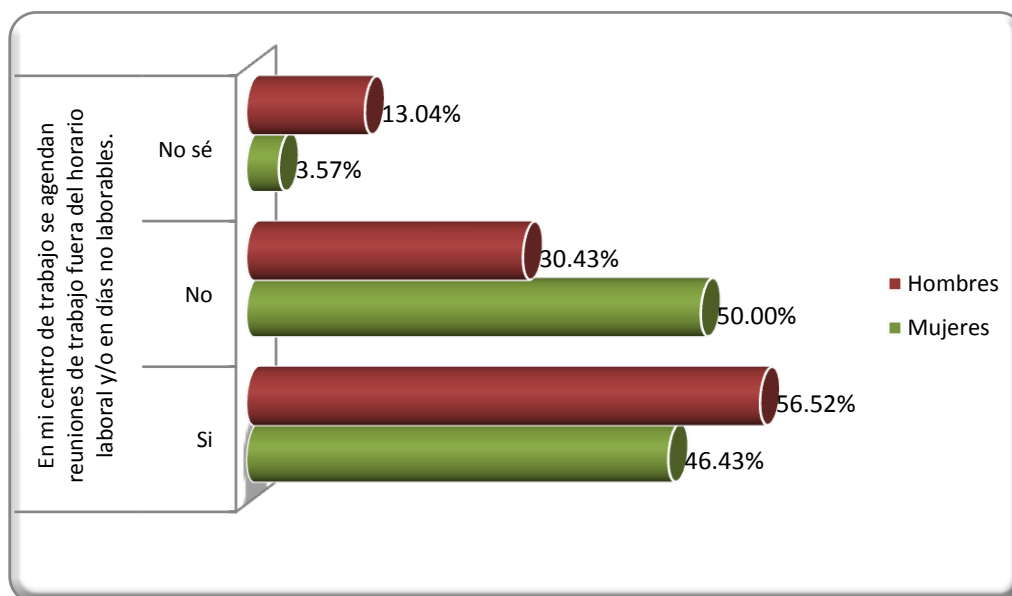
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 11% de las mujeres y el 9% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **10%** de la muestra, es decir, el **72%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **18%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	10	11	9
No	72	68	78
No sé	18	21	13



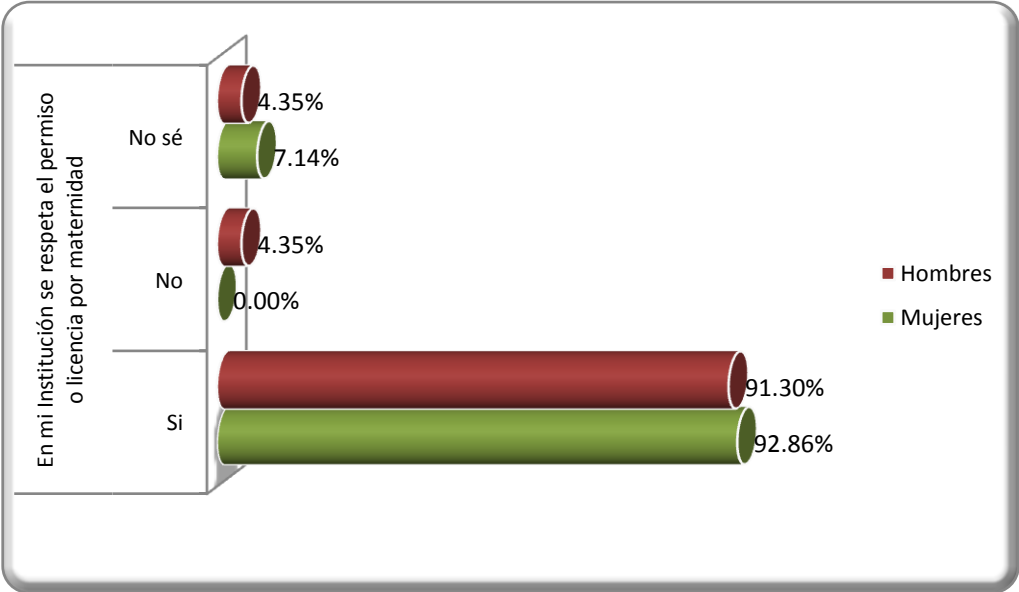
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **41%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **51%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 46% de las mujeres con respaldo del 57% de los hombres. El resto **8%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	46	57
No	41	50	30
No sé	8	4	13



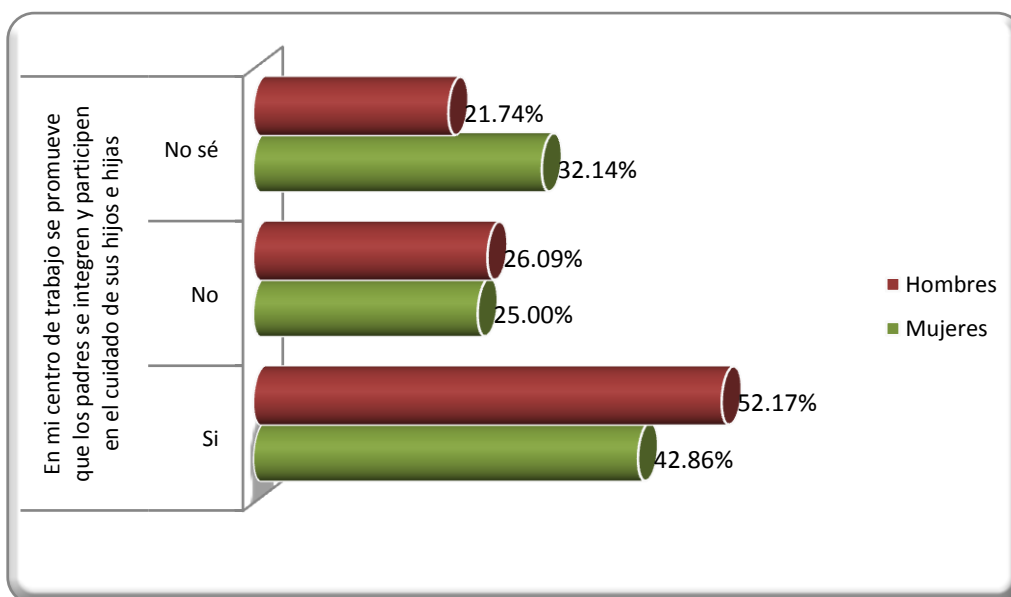
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **92%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 93% son mujeres, y un similar 92% de hombres. El **6%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **2%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	92	93	92
No	2	0	4
No sé	6	7	4



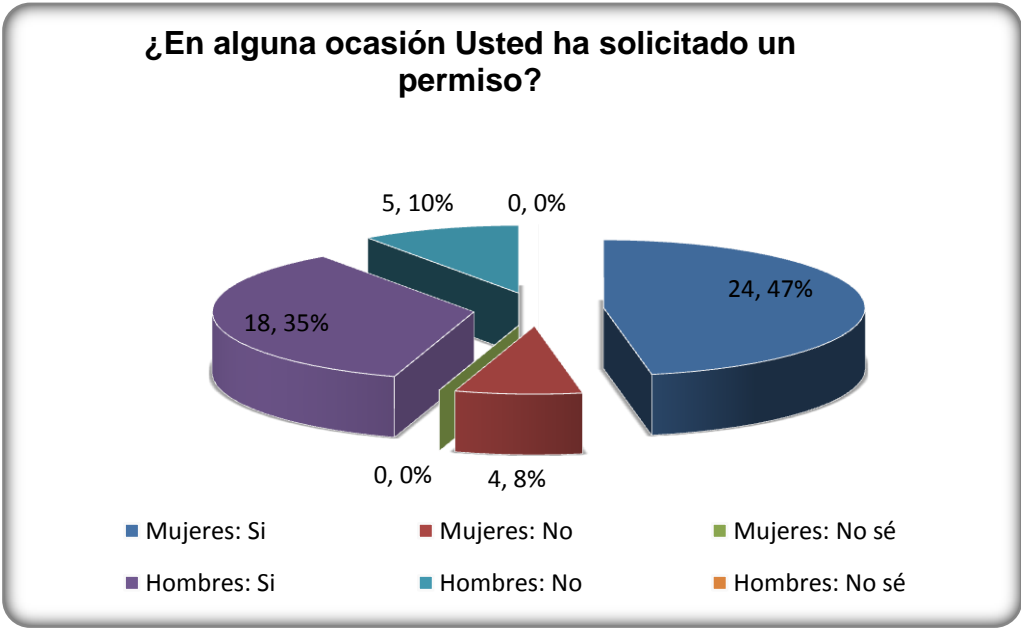
El 52% los hombres de consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y las mujeres representaron un 43% esto es un **48%** de la muestra. El **25%** respondió que no y el **27%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	48	43	52
No	25	25	26
No sé	27	32	22



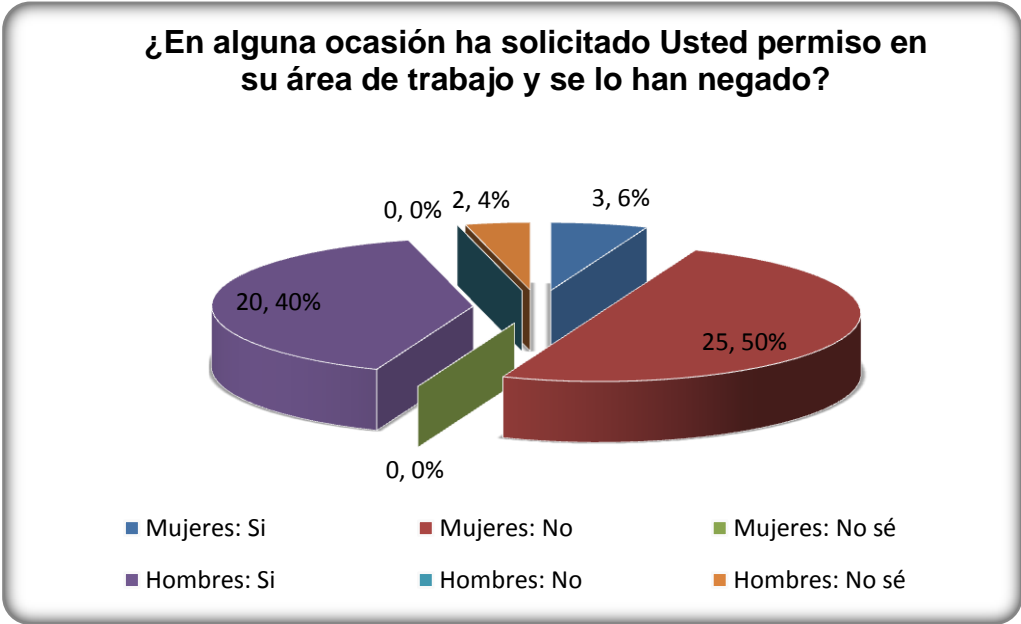
Los resultados indican que el **82%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (47% mujeres y 35% hombres). El **18%** de las personas señalan que no han solicitado un permiso. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	47	35
No	18	8	10
No sé	0	0	0



Respecto a los permisos solicitados la encuesta indican que al **50%** de mujeres no le han negado permisos, contrario al **46%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo que también lo han solicitado con un importante 40% de hombres y el 6% de mujeres, el restante **4%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46	6	40
No	50	50	0
No sé	4	0	4



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **10%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **7%** las mujeres, mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **3%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

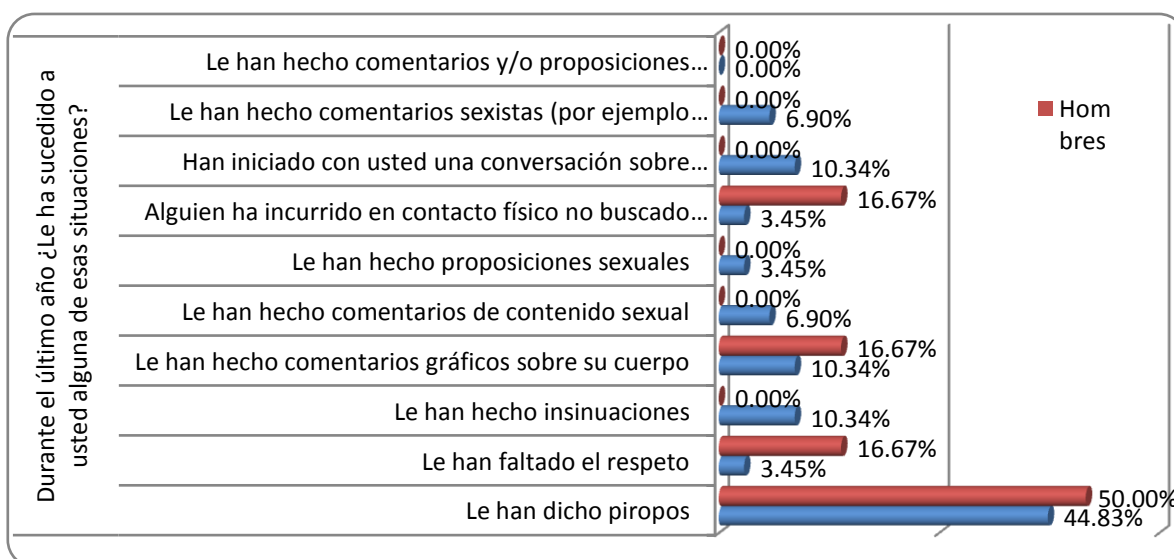
En tercer lugar, el **3%** de las mujeres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **2%** de la muestra total, infiriendo que el **98%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **10%** de las mujeres y el **17%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **8%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **92%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **10%** de las mujeres han recibido insinuaciones, esto es, el **6%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **94%** restante que no los han recibido.

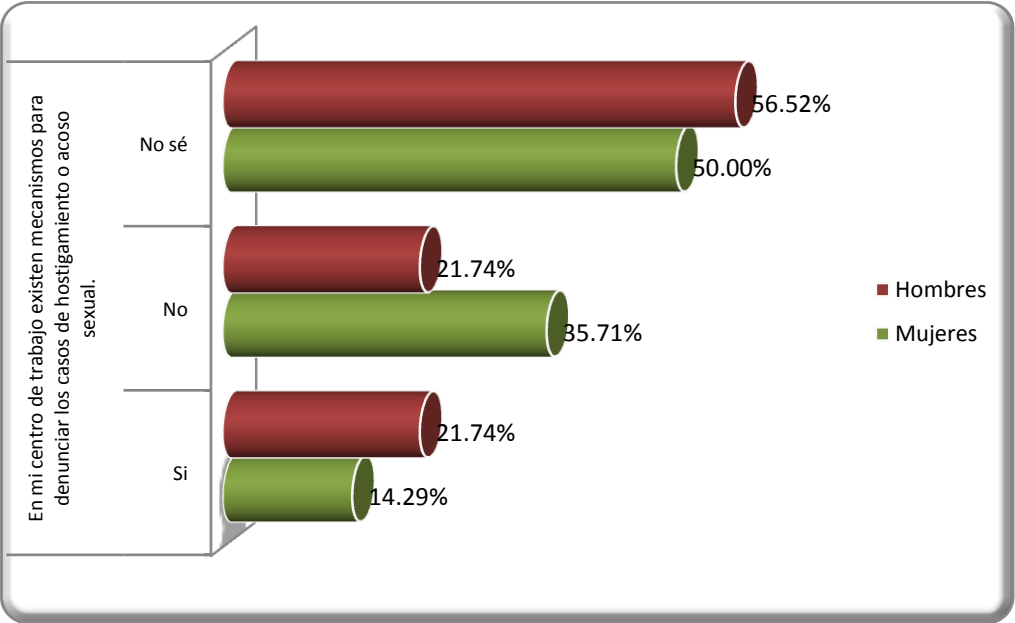
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **31%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **45%** y los hombres un porcentaje de **50%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **31%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **69%** de las personas no han sido objeto de estos actos.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	31	45	50
Le han faltado el respeto	4	3	17
Le han hecho insinuaciones	6	10	0
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	8	10	17
Le han hecho comentarios de contenido sexual	4	7	0
Le han hecho proposiciones sexuales	2	3	0
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	6	3	17
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	4	10	7
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	0	7	0



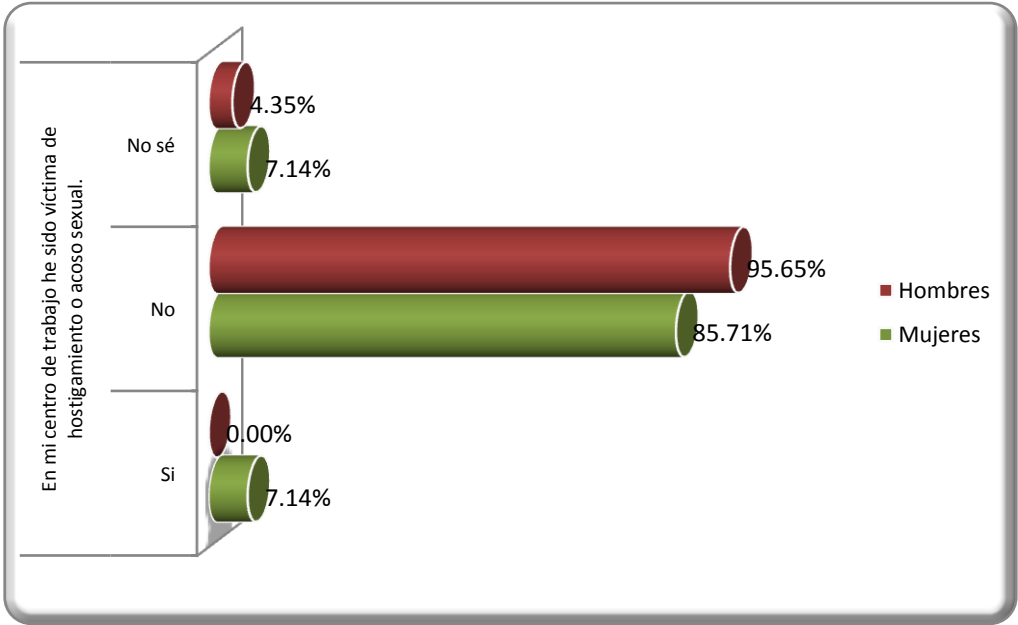
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **18%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **29%** que no y, un importante **53%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	18	14	22
No	29	36	22
No sé	53	50	56



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **4%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **90%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **6%** manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	4	7	0
No	90	86	96
No sé	6	7	4



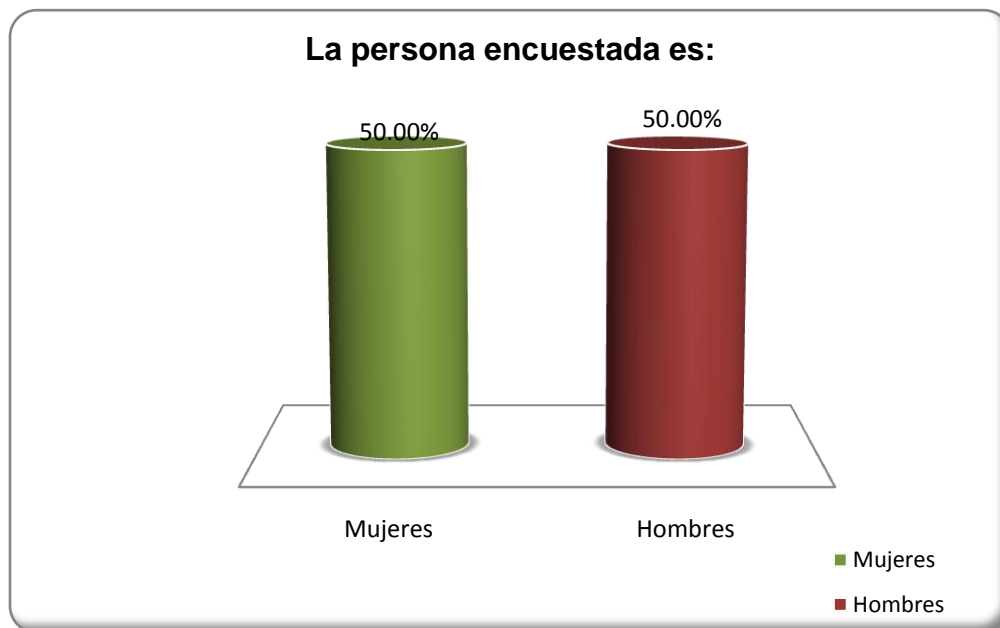
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

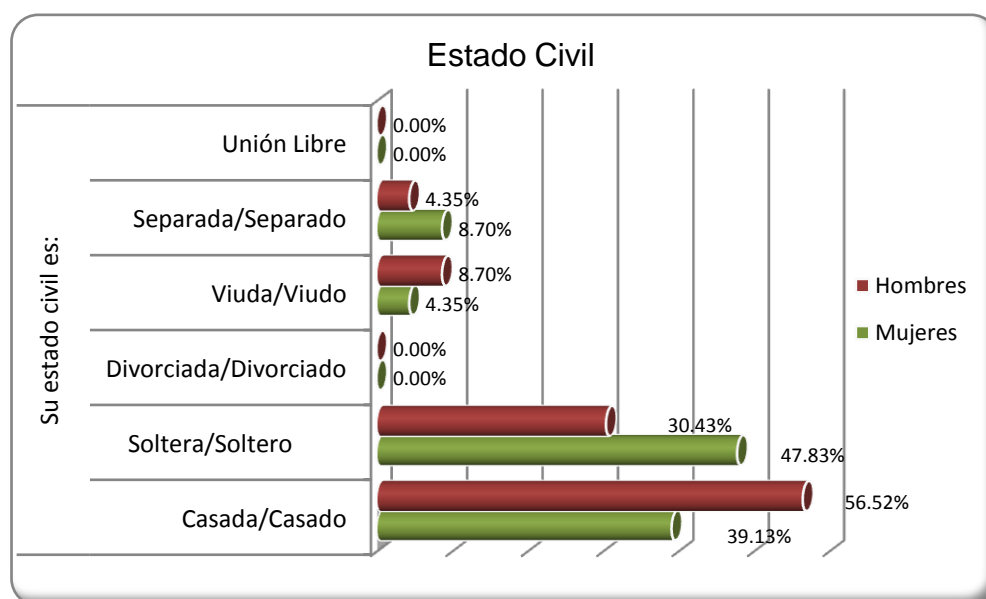
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 46 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarías y órganos descentralizados de la Secretaría de la Contraloría, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **50%** (23) fueron mujeres mientras que el **50%** (23) fueron hombres. Véase gráfica.



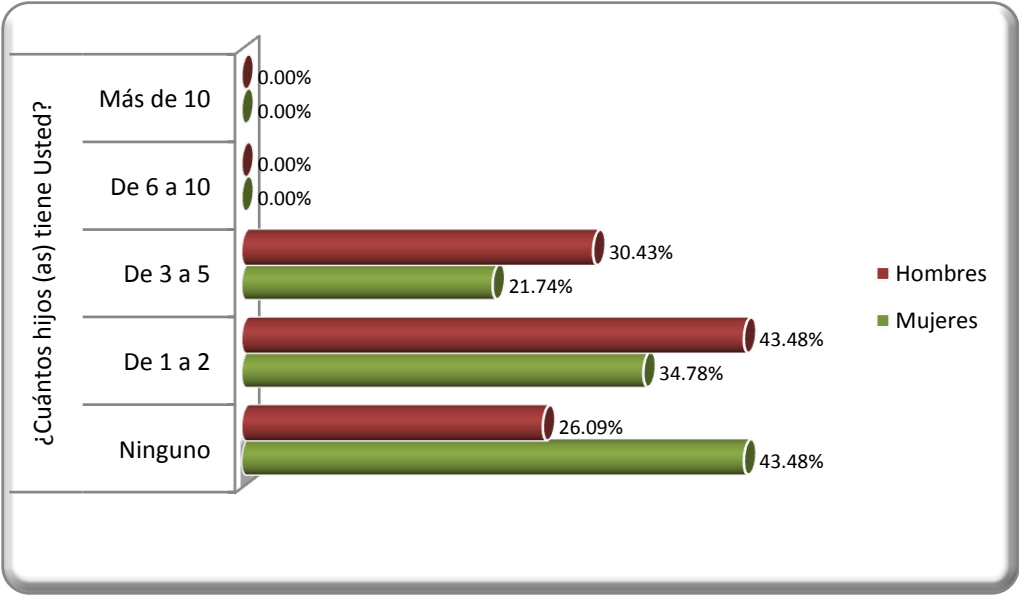
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **39%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 48% son mujeres y el 30% son hombres. Las personas casadas representan un **48%**, el 49% son mujeres y el 57% son hombres. Las personas viudas representan un **7%**, con el 4% de mujeres y el 9% de hombres. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **6%**, las mujeres representan un 9% y los hombres un 4% del total de la muestra. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	48	39	57
Soltera/Soltero	39	48	30
Divorciada/Divorciado	0	0	0
Viuda/Viudo	7	4	9
Separada/Separado	6	9	4
Unión Libre	0	0	0



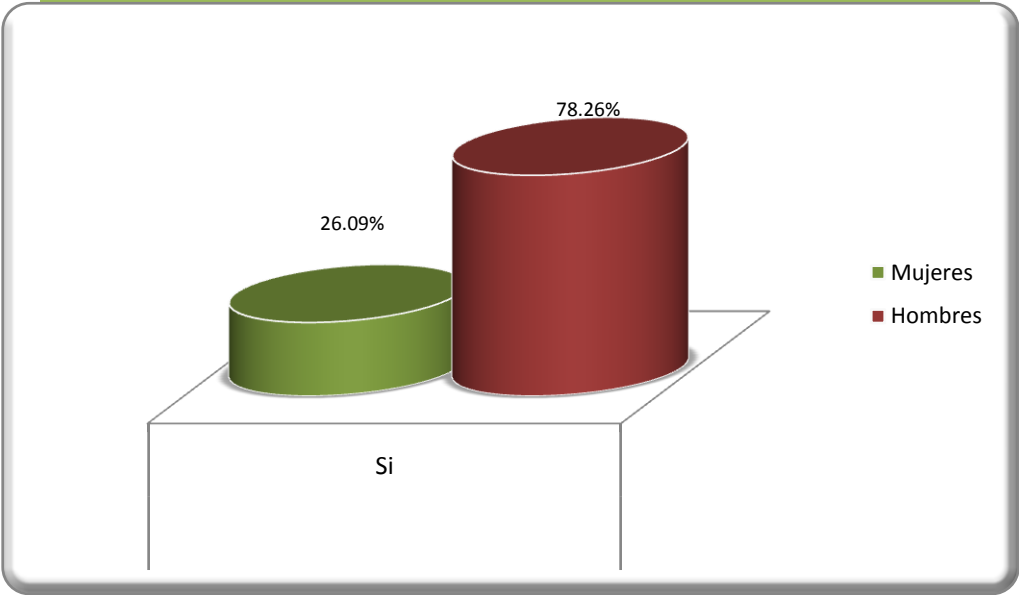
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **35%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 43% son mujeres y el 26% son hombres. El **39%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 35% y los hombres con un 44%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 22% y los hombres un 30%, siendo un total de **26%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	35	43	26
De 1 a 2	39	35	44
De 3 a 5	26	22	30
De 6 a 10	0	0	0
Más de 10	0	0	0



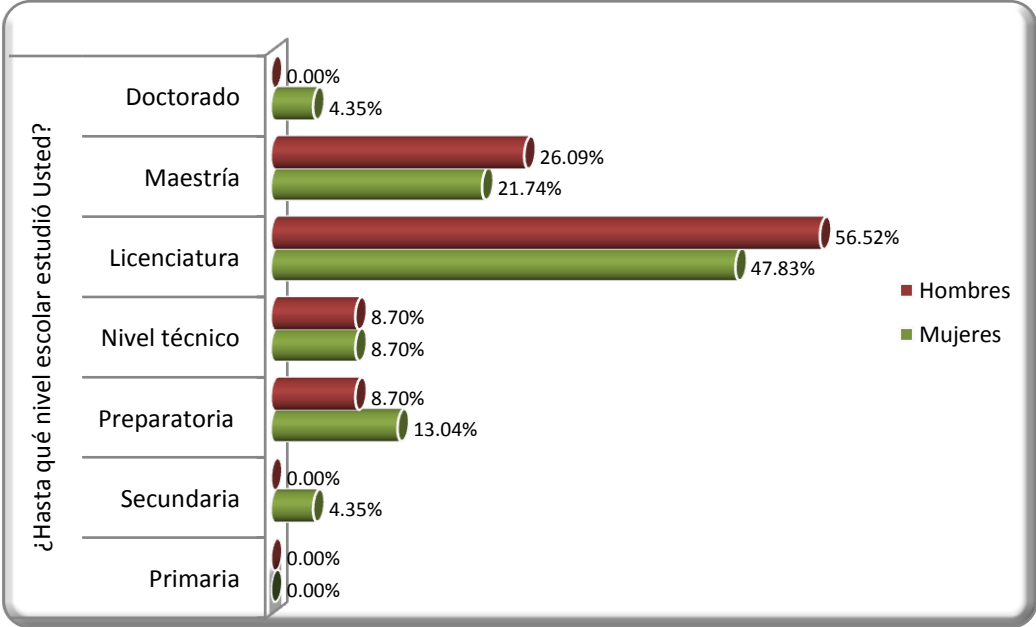
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **52%** manifestó que sí, de cual 78% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 26%. El **48%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	26	78
No	48	74	22



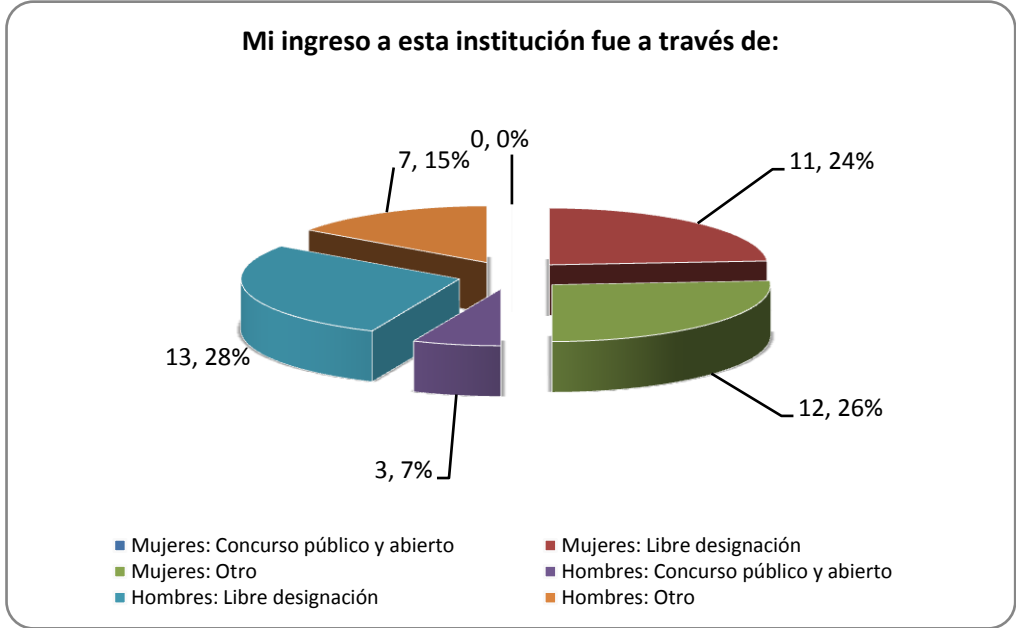
En cuanto al nivel escolar del personal, el **52%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 48% y los hombres con un 56%. Seguido por el nivel de estudios de maestría con un total **24%**, representó el 48% de mujeres y el 56% por hombres; del nivel de preparatoria es el **11%**, del cual las mujeres representan el 13% y los hombres un 9%. A nivel técnico, el personal fue representado por un **9%**, las mujeres con un 9% y los hombres también con un 9%, El resto de los niveles educativos como doctorado y secundaria el **2%** cada uno. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	2	4	0
Preparatoria	11	13	9
Nivel técnico	9	9	9
Licenciatura	52	48	56
Maestría	24	22	26
Doctorado	2	4	0



El 7% las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto, representado por hombres. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del 52%, las mujeres representan un 24% y los hombres un 28%, el resto, un 41% señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹¹⁶Véase gráfica.

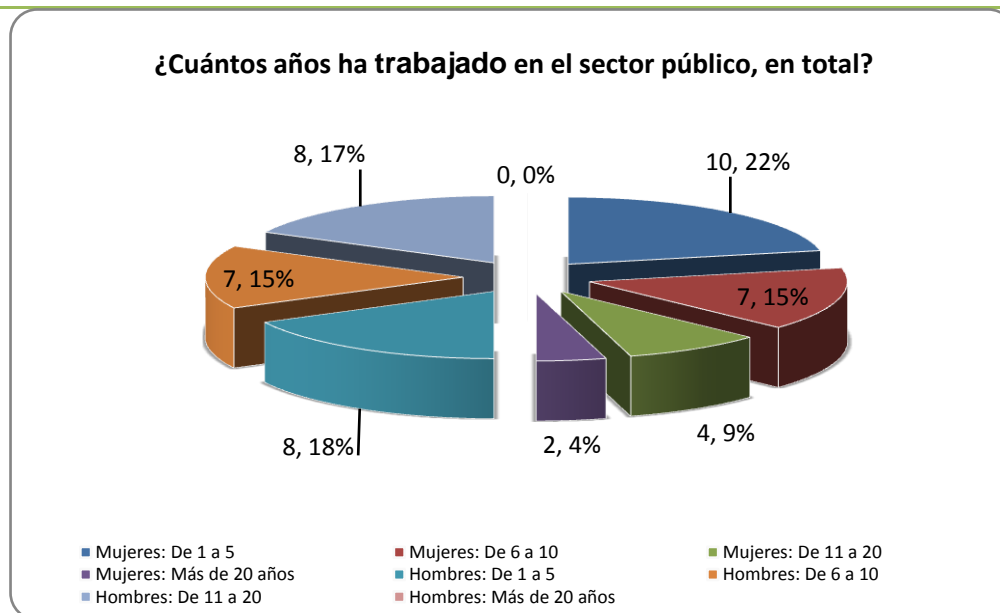
MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	7	0	7
Libre designación	52	24	28
Otro	41	26	15



¹¹⁶Las gráficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardos por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

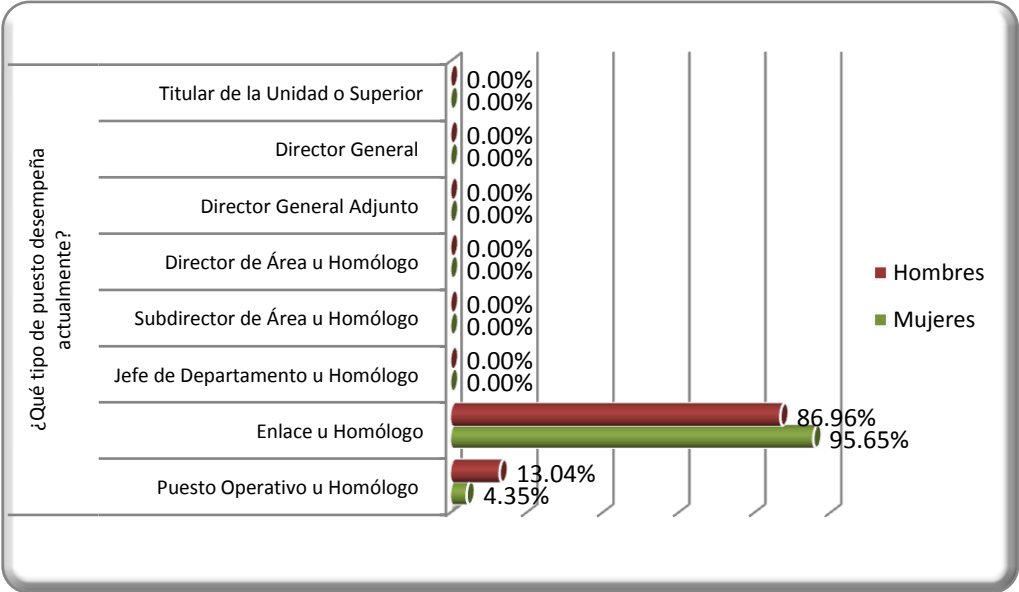
El personal que contestó la encuesta señaló cuánto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **40%** de la muestra lleva trabajando de 1 a 5 años, representado con un 23% por mujeres y un 17% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública de 6 a 10 años es el **30%**, del cual el 15% son mujeres y el 15% de hombres. Un **26%** son las personas que tienen laborando en la dependencia de 11 a 20 años, representado por 17% son mujeres y el 9% de hombres. De las personas tienen más de 20 años son el **4%**, Véase gráfica.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	40	23	17
De 6 a 10	30	15	15
De 11 a 20	26	17	9
Más de 20 años	4	4	0



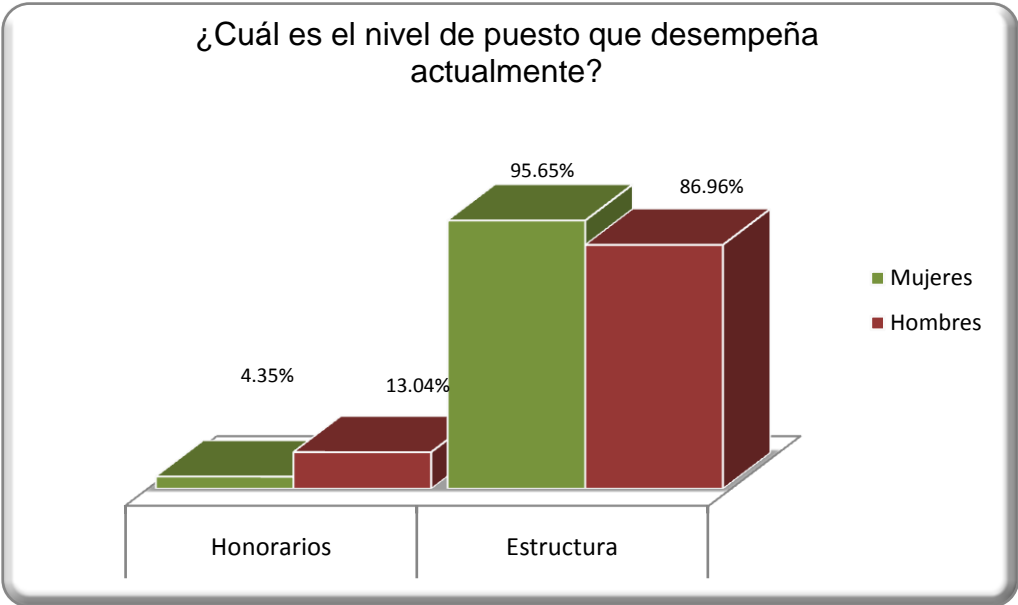
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **91%** de personal con nivel de enlace u homólogo, representado por 96% las mujeres y 87% los hombres, el **9%** lo representó el puesto de enlace u homólogo, del cual 4% eran mujeres y 14% hombres.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	9	4	13
Enlace u Homólogo	91	96	87
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **91%** está contratado por estructura, del cual 95% son mujeres y 87% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	9	4	13
Estructura	91	95	87

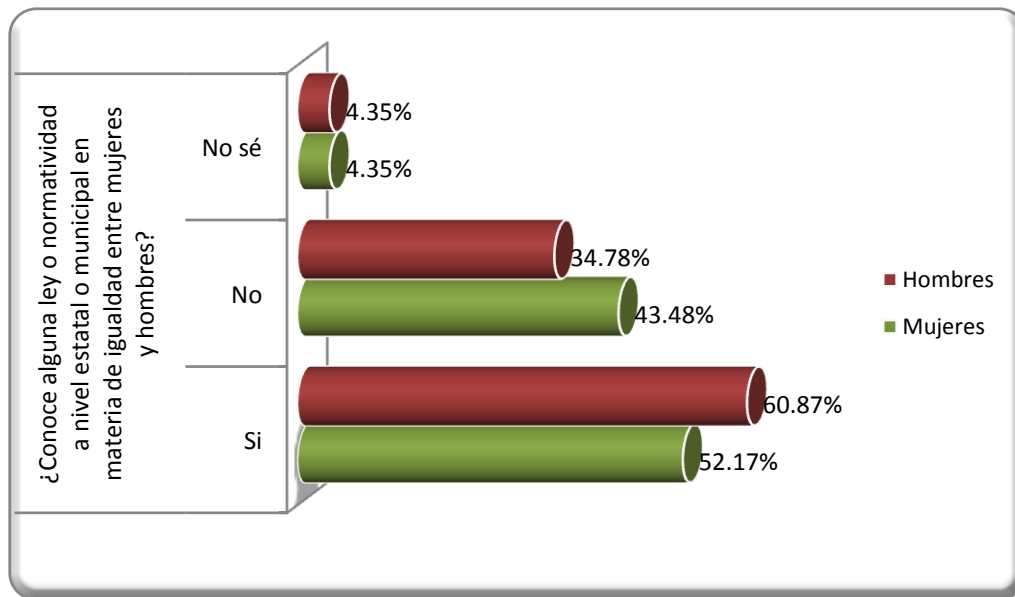


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

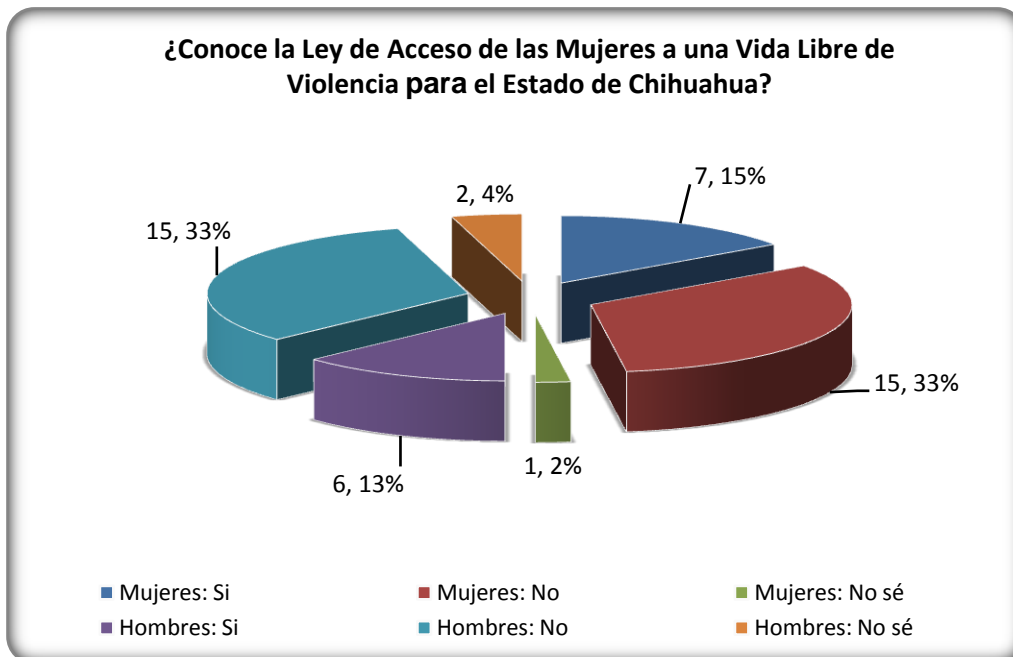
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **57%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 52% de las mujeres y 61% de los hombres, en contraposición con el **39%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **4%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	57	52	61
No	39	44	35
No sé	4	4	4



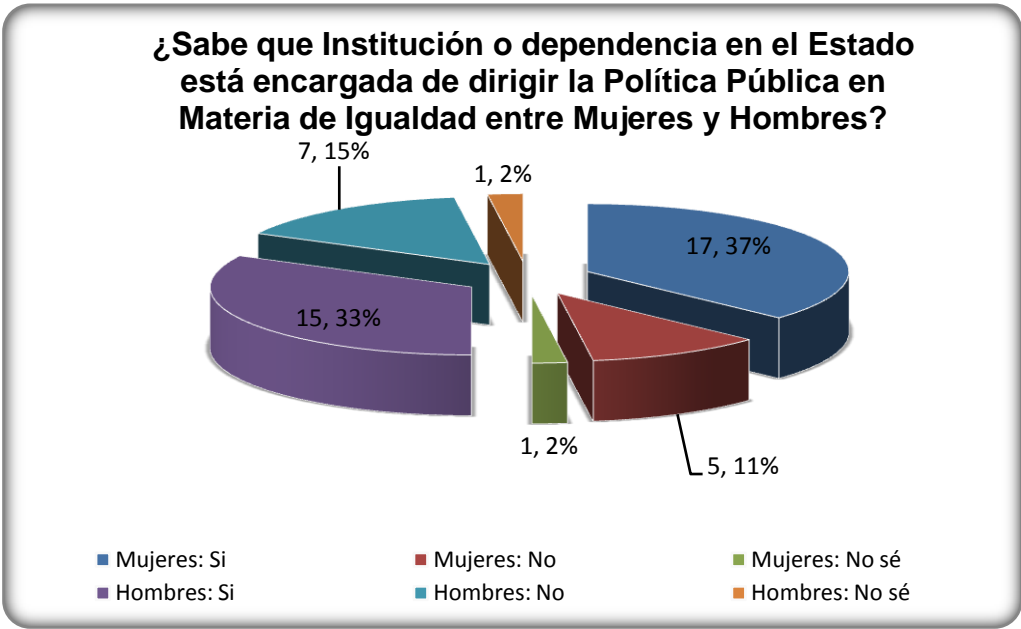
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 15% de las mujeres y el 13% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **28%** de las personas encuestadas; al contrario, el **66%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **6%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	28	15	13
No	66	33	33
No sé	6	4	2



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **70%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 37% y un 33% de los hombres, en tanto el **26%** manifestó no conocerla y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	37	33
No	26	11	15
No sé	4	2	2

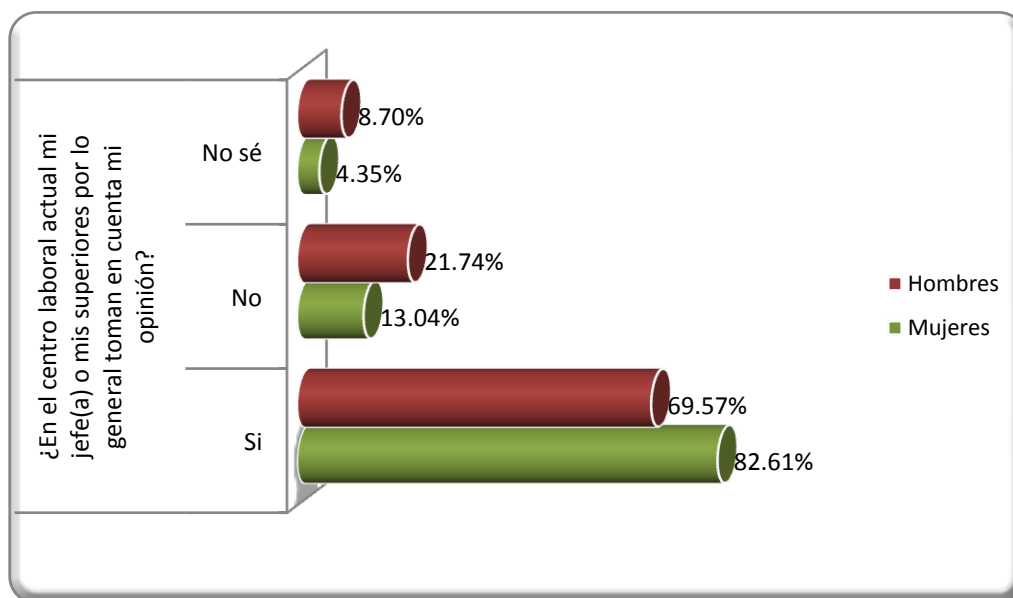


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

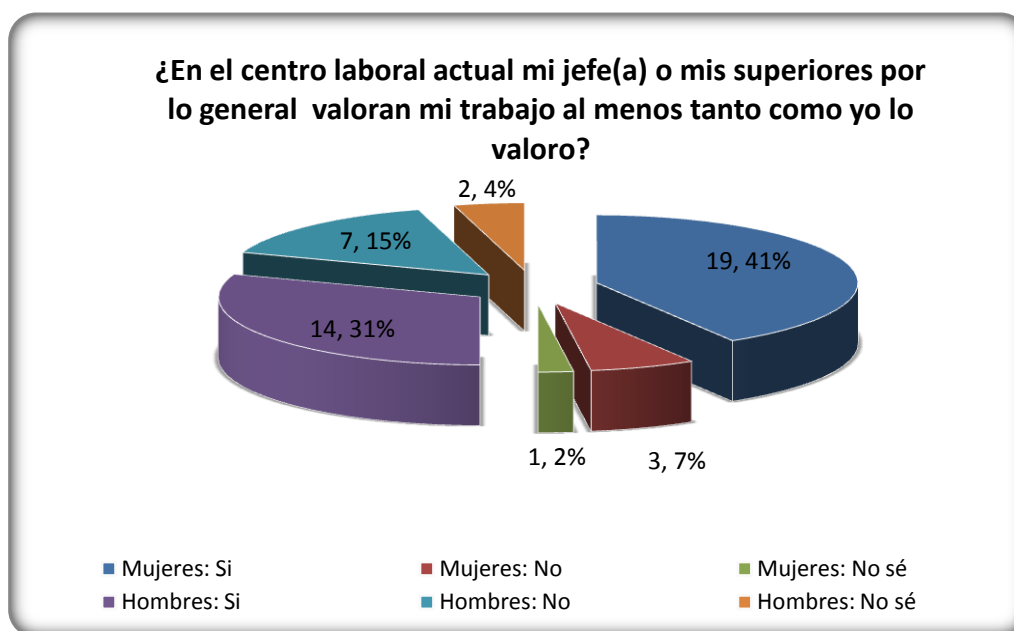
De los datos obtenidos se observa que el 83% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 70% de los hombres, es decir, el **76%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **17%** que argumentaron lo contrario y el **7%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	83	70
No	17	13	22
No sé	7	4	8



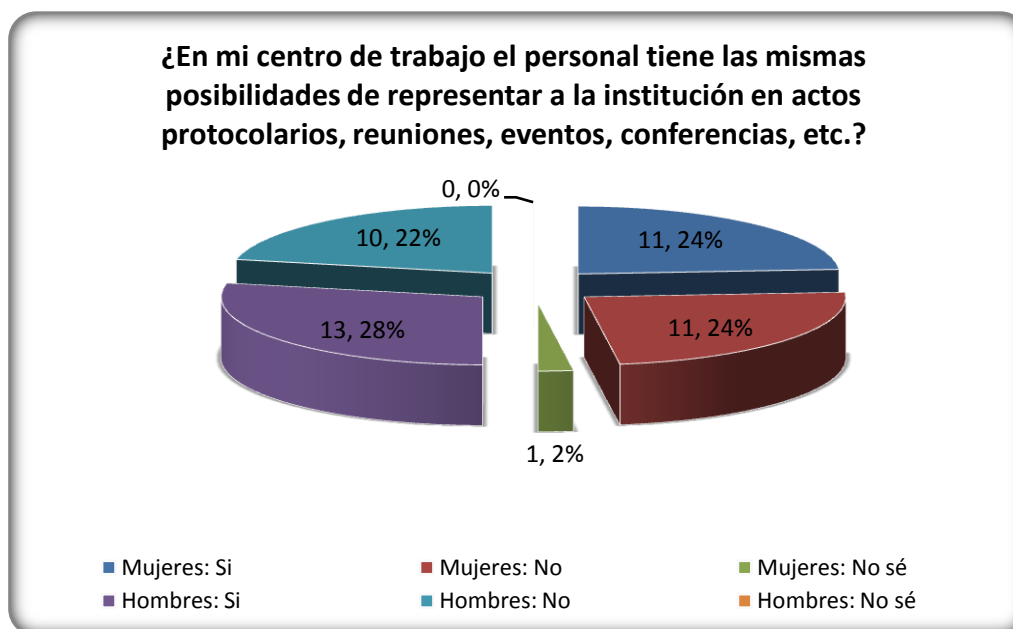
Aunado a lo anterior, el **72%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 41% de las mujeres y el 31% de los hombres; mientras que el **16%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **6%** no lo sabe.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	72	41	31
7	22	15	7
No sé	6	2	4



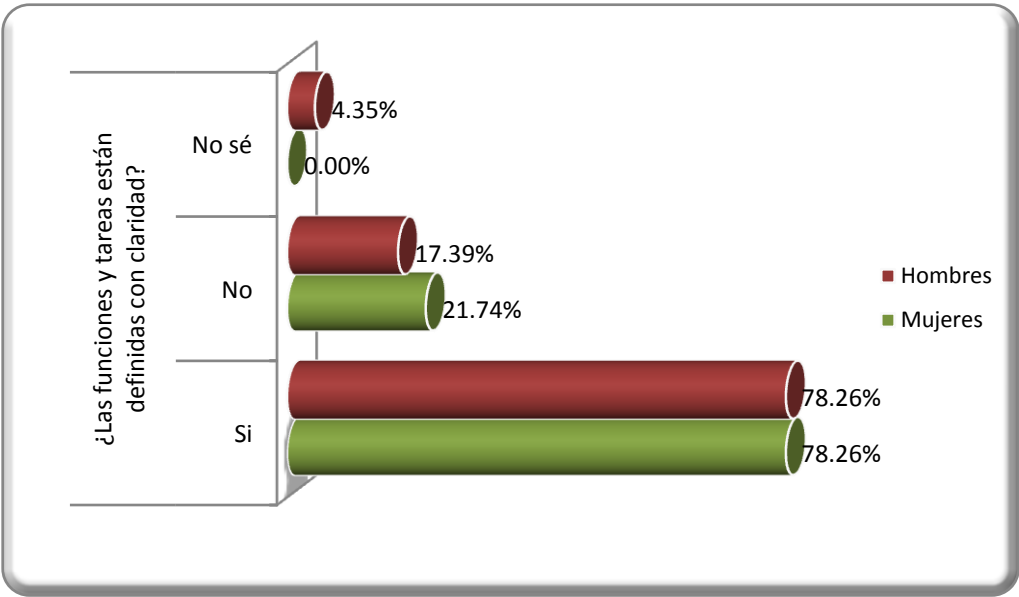
Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 24% de las mujeres y el 28% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **52%** de las personas encuestadas. El **46%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **2%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	24	28
No	46	24	22
No sé	2	2	0



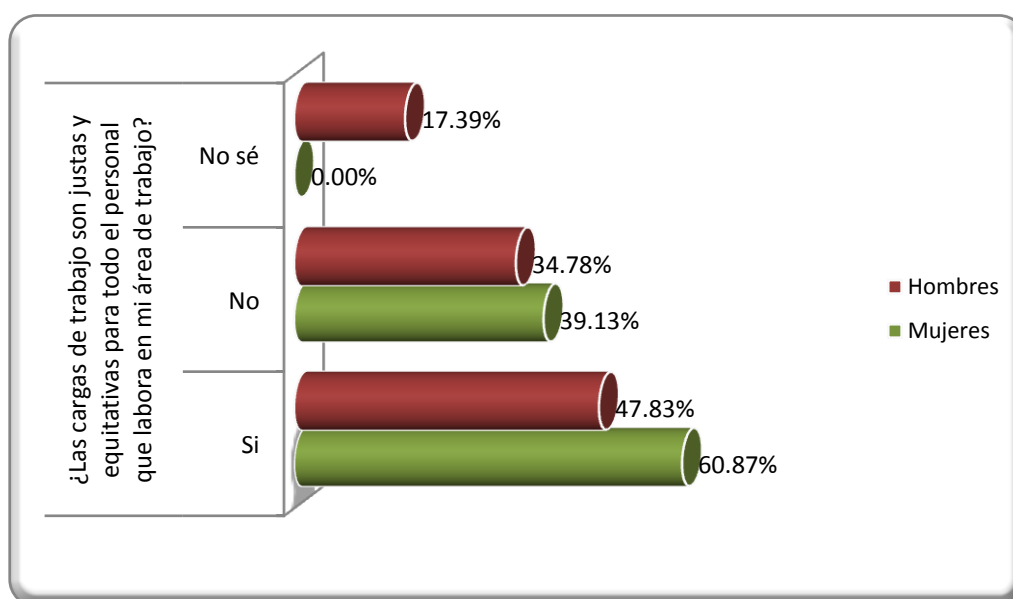
Además, el **78%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 78% de las mujeres y el 78% de los hombres, mientras que el **20%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **2%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	78	78
No	20	22	18
No sé	2	0	4



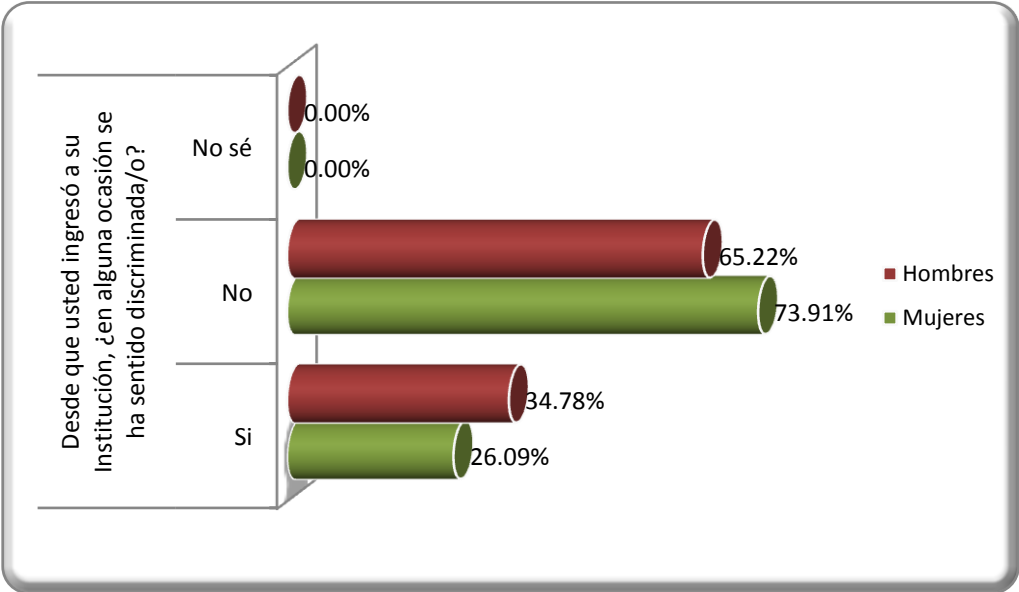
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 54% de las mujeres y el 46% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **47%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **40%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **13%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	54	46
No	40	39	35
No sé	13	0	17



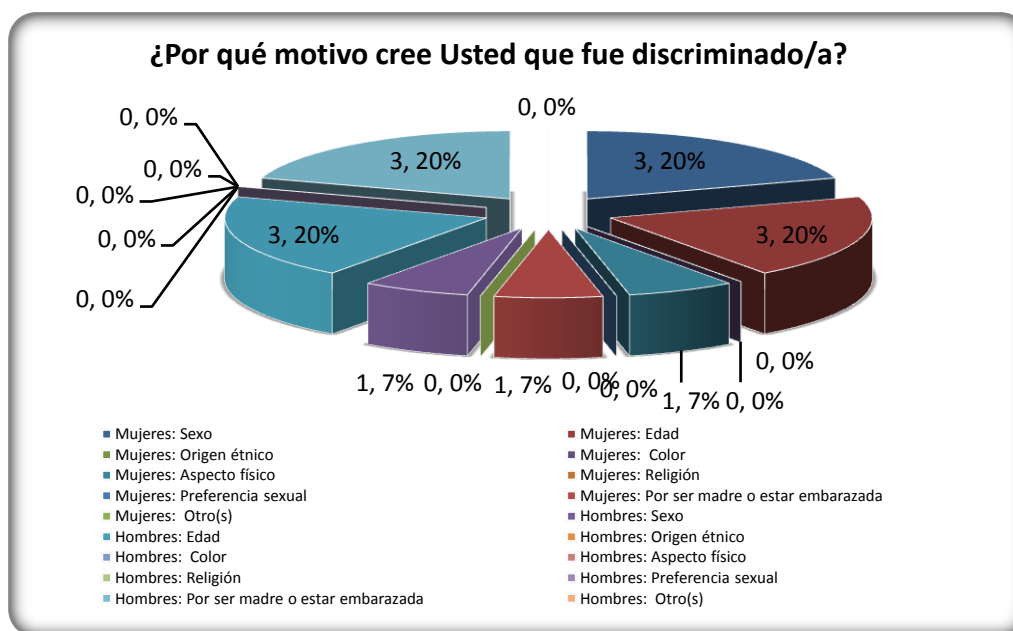
Por último, el **30%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 26% de las mujeres y el 35% de los hombres, por ende, el **70%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	30	26	35
No	70	74	65
No sé	0	0	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: por edad con un total de **40%** de la muestra, por sexo con un total de %, por otra parte, el **7%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación, por aspecto. Por último manifestaron sentir discriminación el **27%** por otros motivos diferentes a origen étnico, por color, por su religión o por su preferencia sexual. Véase gráfica

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	27	20	7
Edad	40	20	20
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	7	7	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	27	7	20

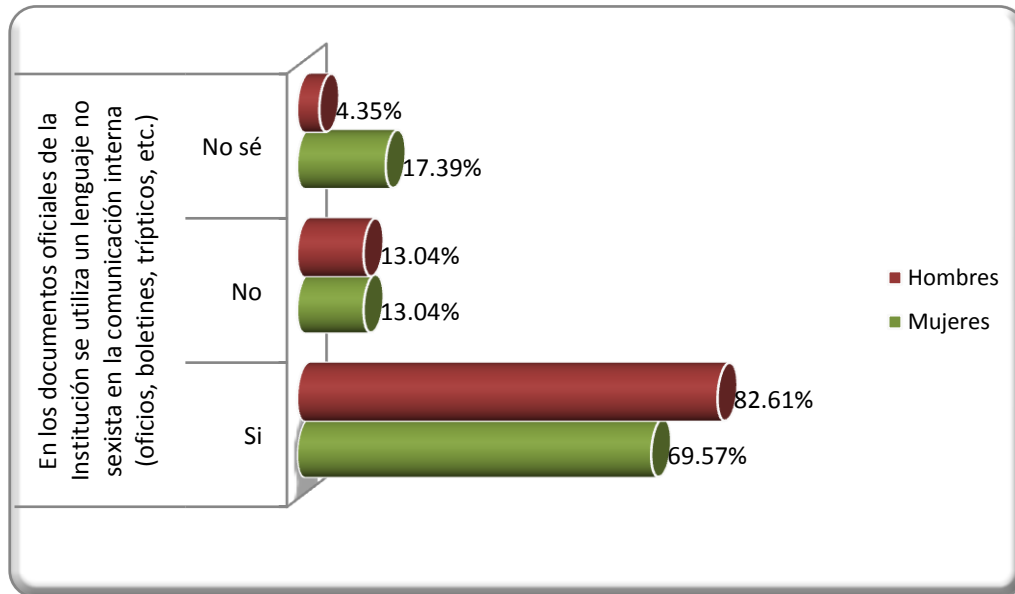


Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 70% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 83% de los hombres, es decir, el **76%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **13%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **11%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

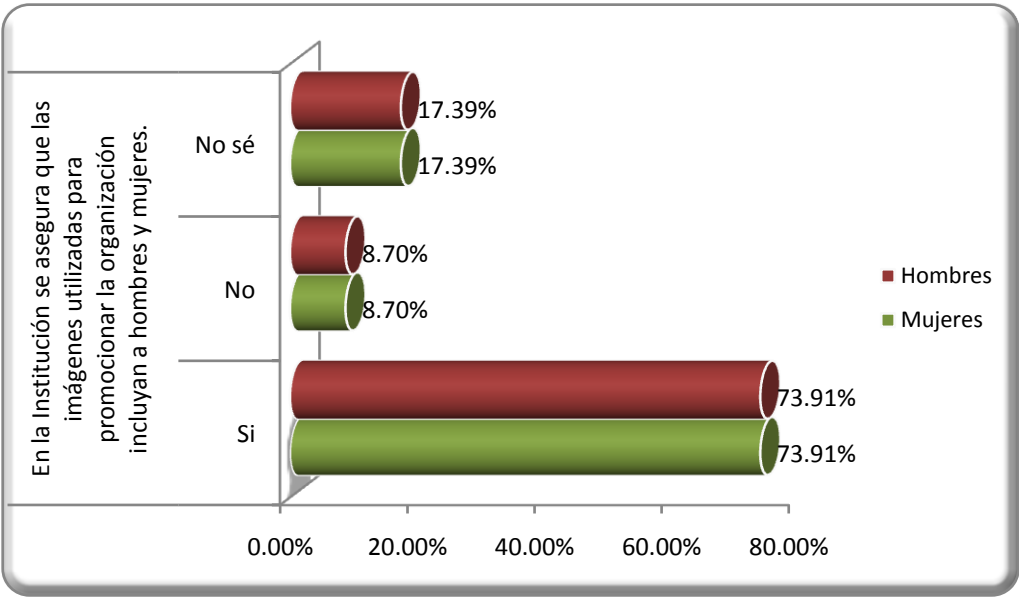
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	70	83
No	13	13	13
No sé	11	17	4



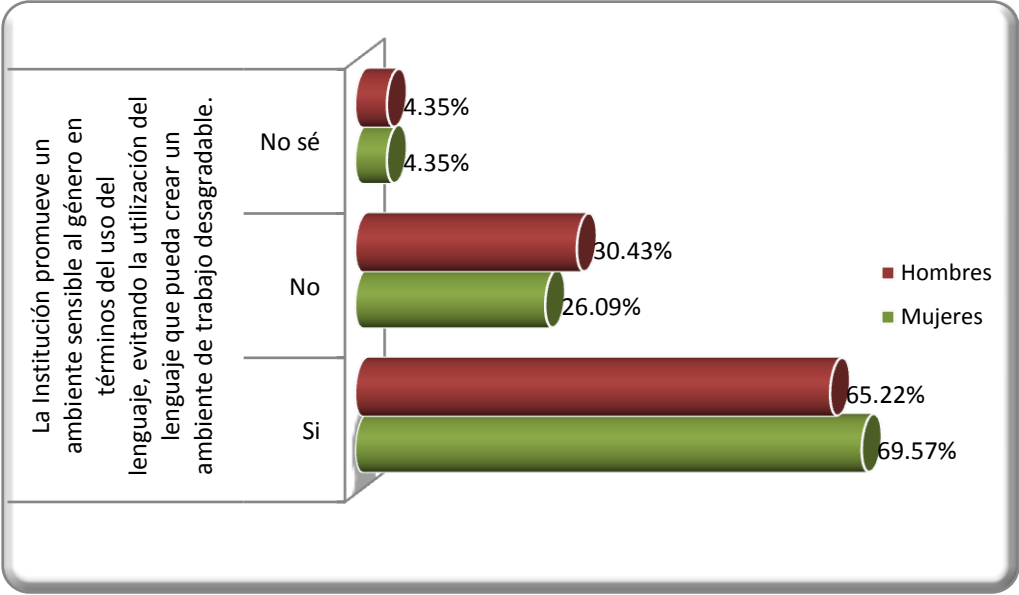
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 74% de los hombres y el 74% de las mujeres, resultando el **74%** del personal entrevistado, en contraste, el **9%** mencionaron lo contrario y el **17%** respondió que no sabe. Véase gráfica

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	74	74
No	9	9	19
No sé	17	17	17



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 65% de los hombres con relación al 70% de las mujeres, siendo agrupado en el 67% del personal entrevistado, el 28% argumentó en sentido negativo y otro 5% no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE, EVITANDO LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	70	65
No	28	26	30
No sé	5	4	5

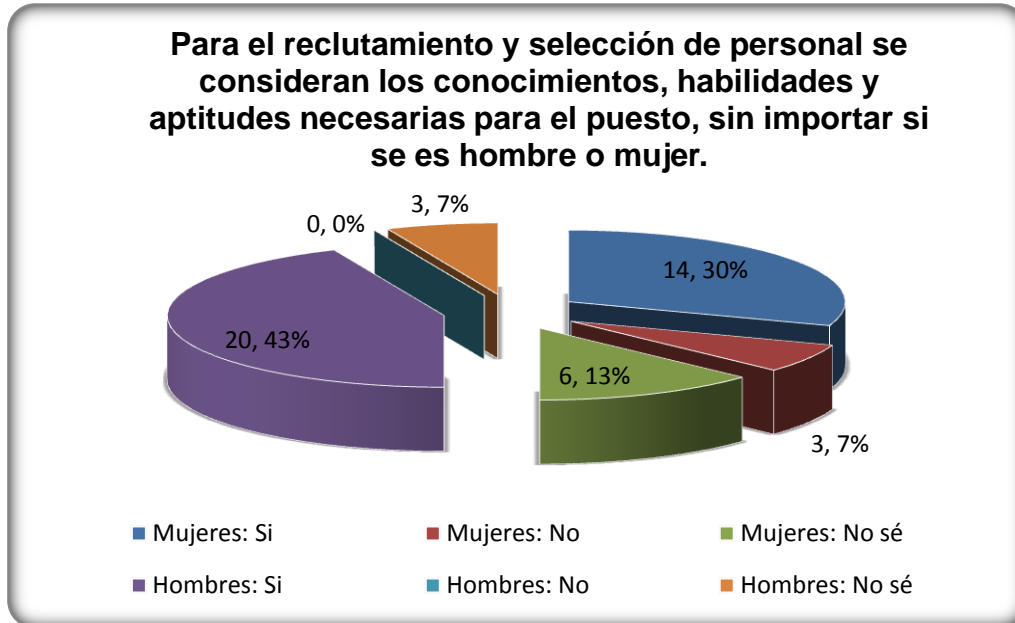


Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 43% de los hombres y el 30% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **73%**, el restante **7%** refuta este criterio asertivo y el otro **20%** no sabe. Véase gráfica.

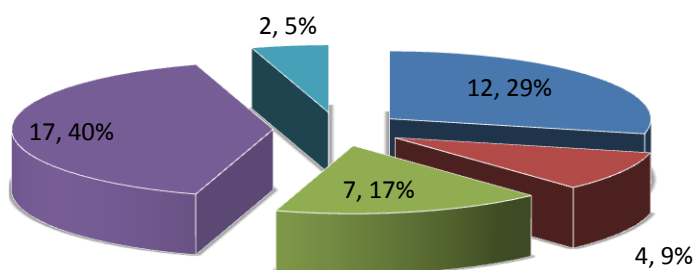
PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	30	43
No	7	7	0
No sé	20	13	7



En este sentido, el **69%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 29% de las mujeres y el 40% de los hombres, mientras que el **14%** de las personas opinaron lo contrario y el **17%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	29	40
No	14	9	5
No sé	17	17	0

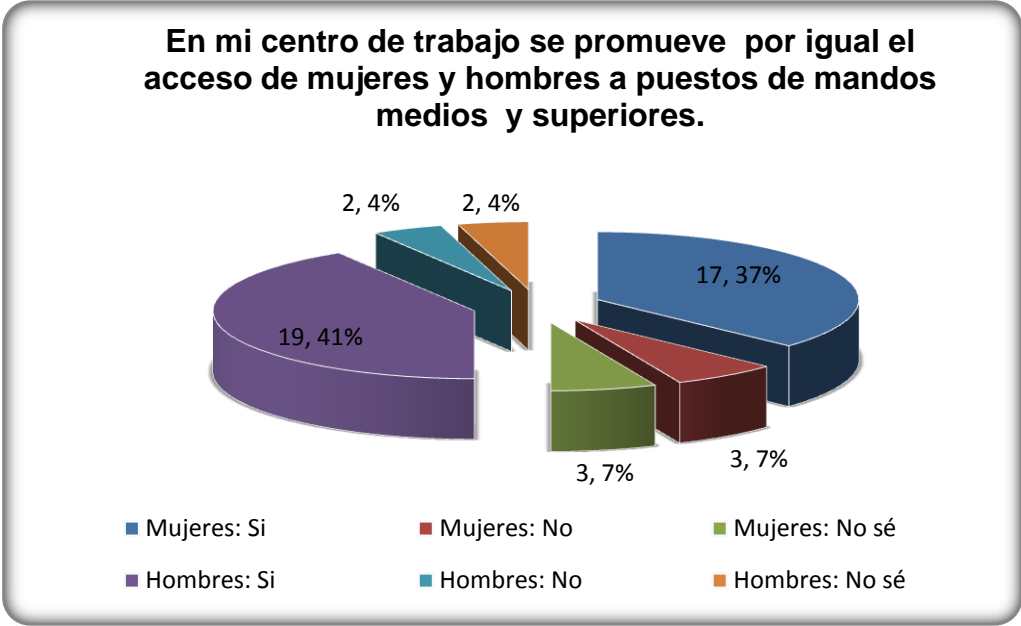
En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

En este sentido, el **78%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 37% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 41% de los hombres, mientras que el 11% de las personas opinaron lo contrario y el 11% no lo sabe. Véase gráfica.

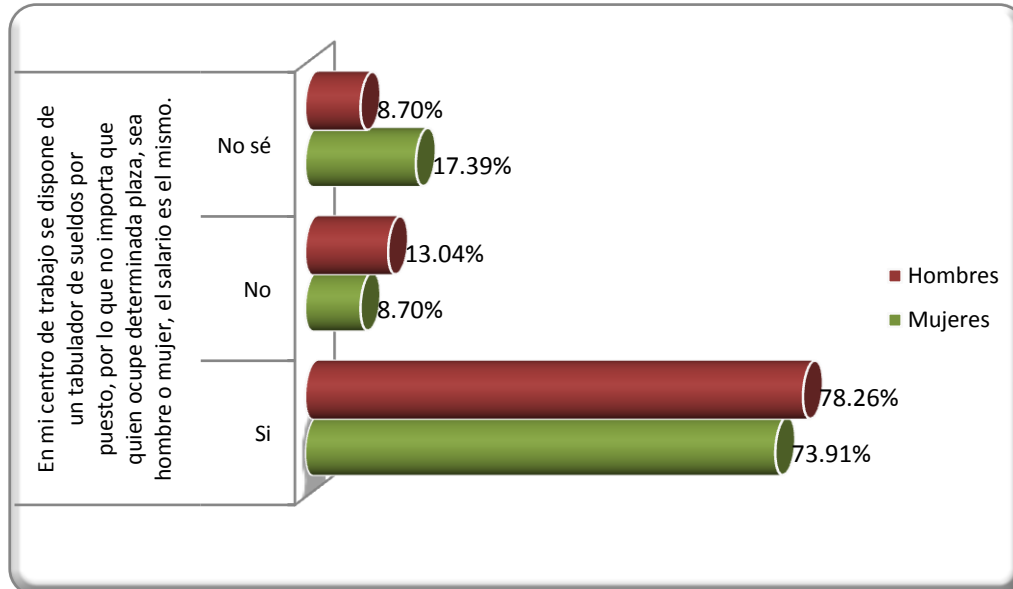
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	37	41
No	11	7	4
No sé	11	7	4



Salarios y Prestaciones.

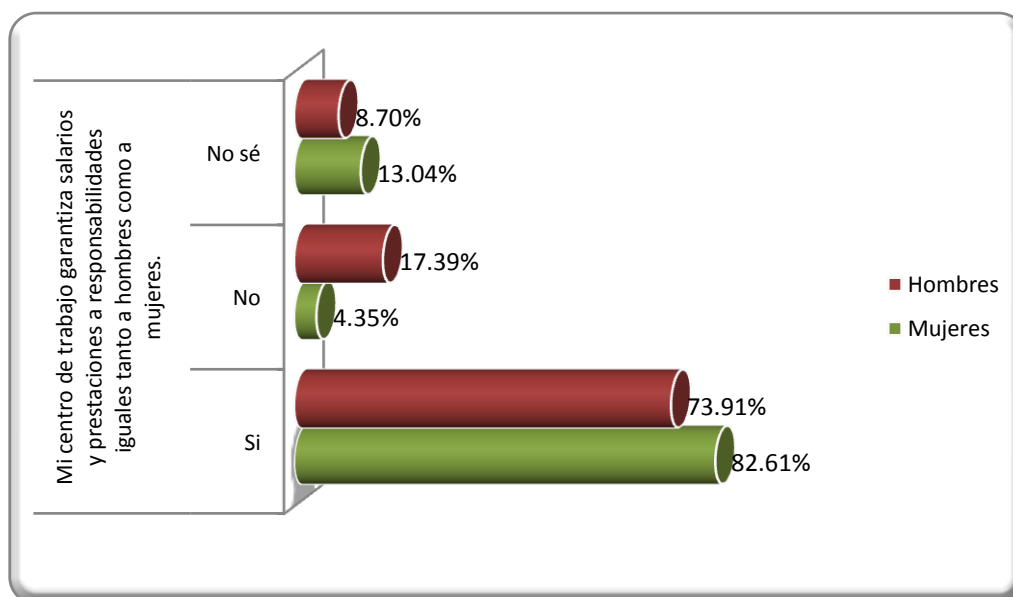
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 74% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 78% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **78%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **11%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **13%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	74	78
No	11	9	13
No sé	13	17	9



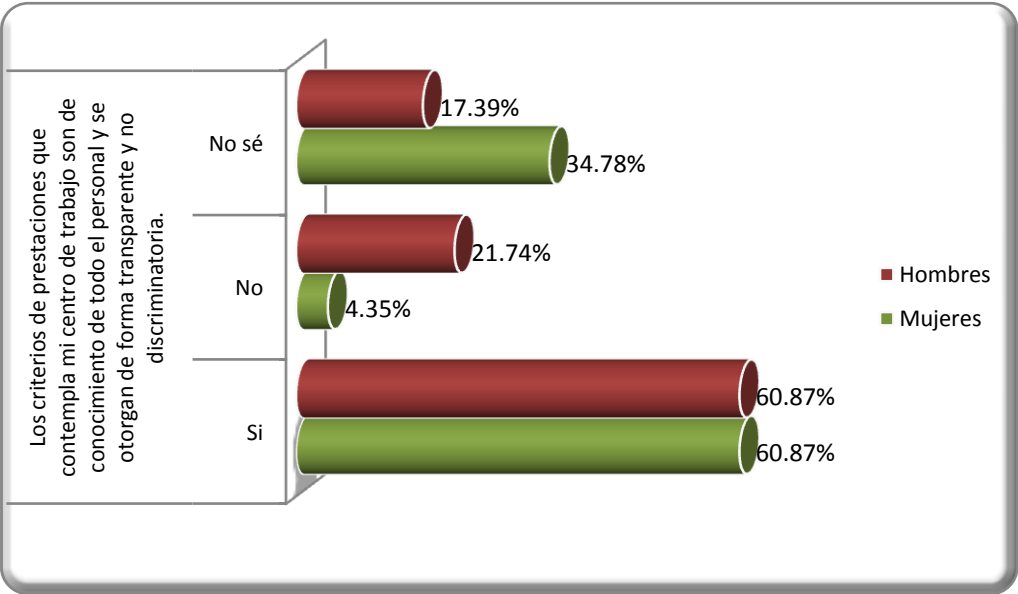
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **78%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 83% de las mujeres y el 17% de los hombres, el resto, **11%** menciona que no existe y un **11%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	83	74
No	11	4	17
No sé	11	13	9



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 61% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 61% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **61%** de las personas encuestadas, con diferencia al **13%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **26%** no lo sabe. Véase gráfica.

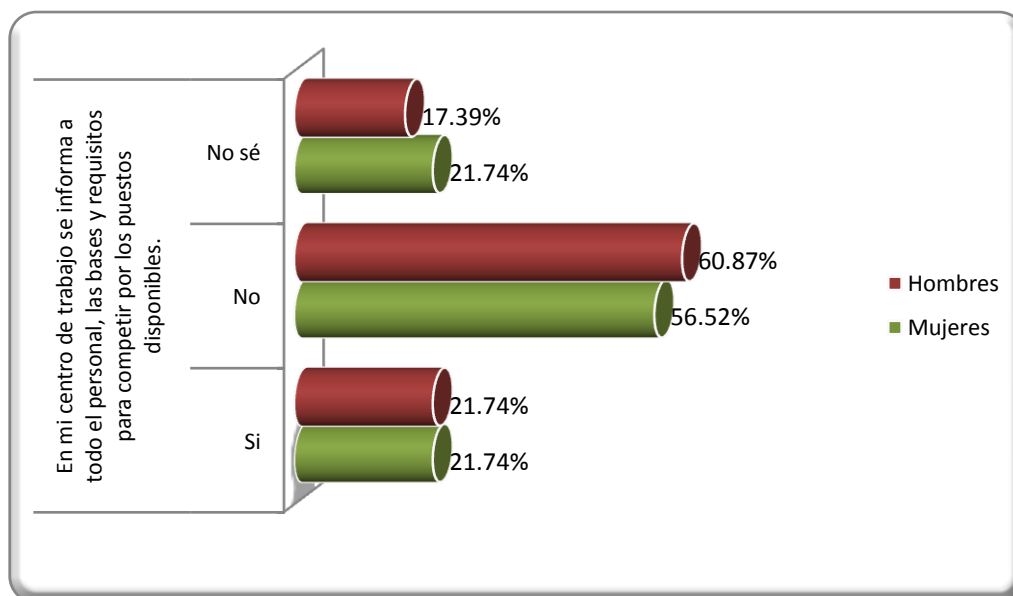
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	61	61
No	13	4	22
No sé	26	35	17



Promoción Vertical y Horizontal

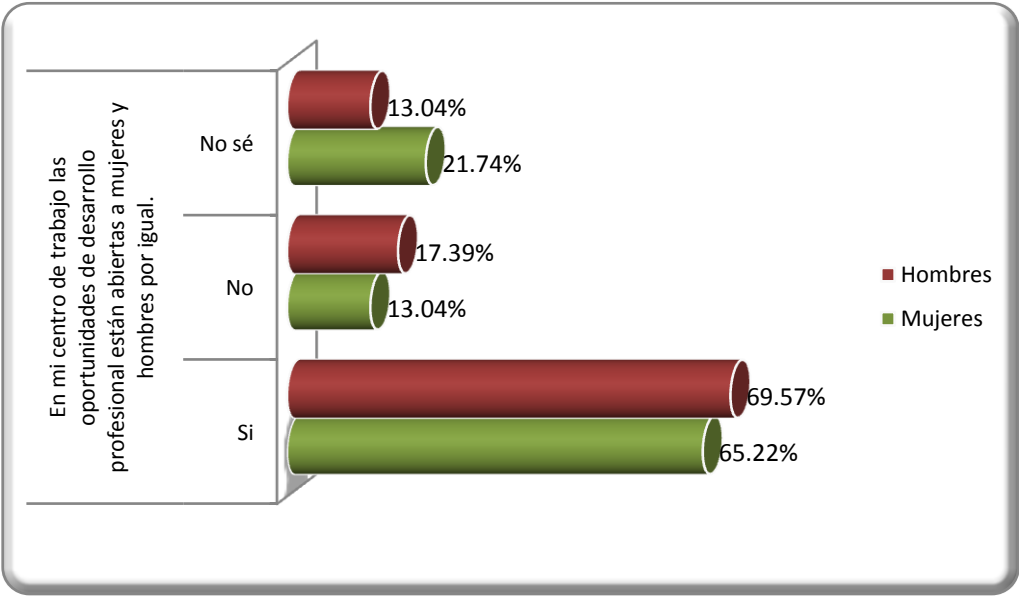
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **58%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **22%** manifiesta positivamente y el **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	22	21	22
No	58	57	61
No sé	20	22	17



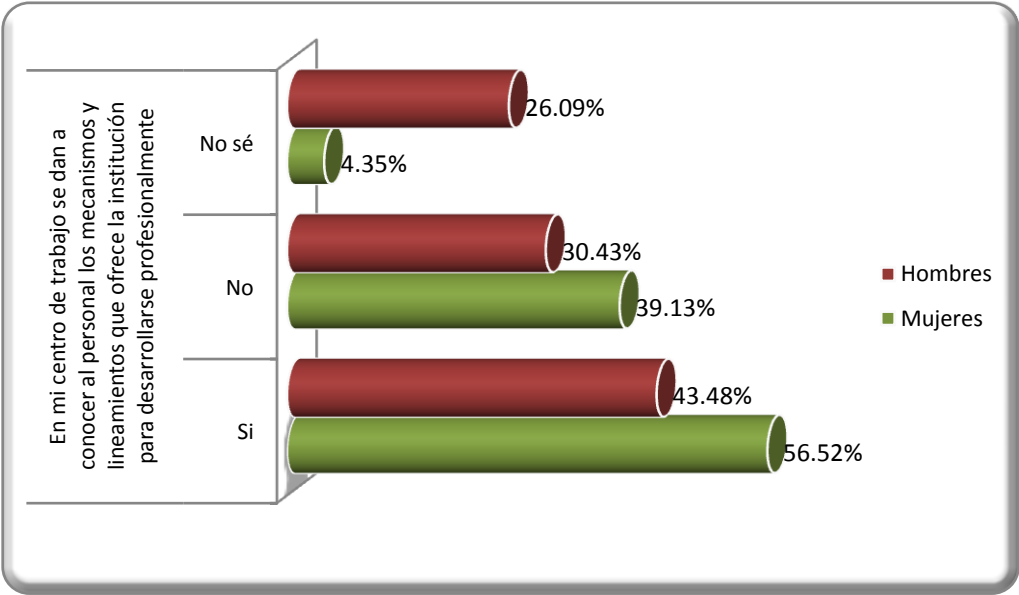
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **67%** del total de la muestra considera que si, representados por el 65% de las mujeres y el 70% de los hombres, en tanto el **15%** considera que no y otro **18%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	65	70
No	15	13	17
No sé	18	22	13



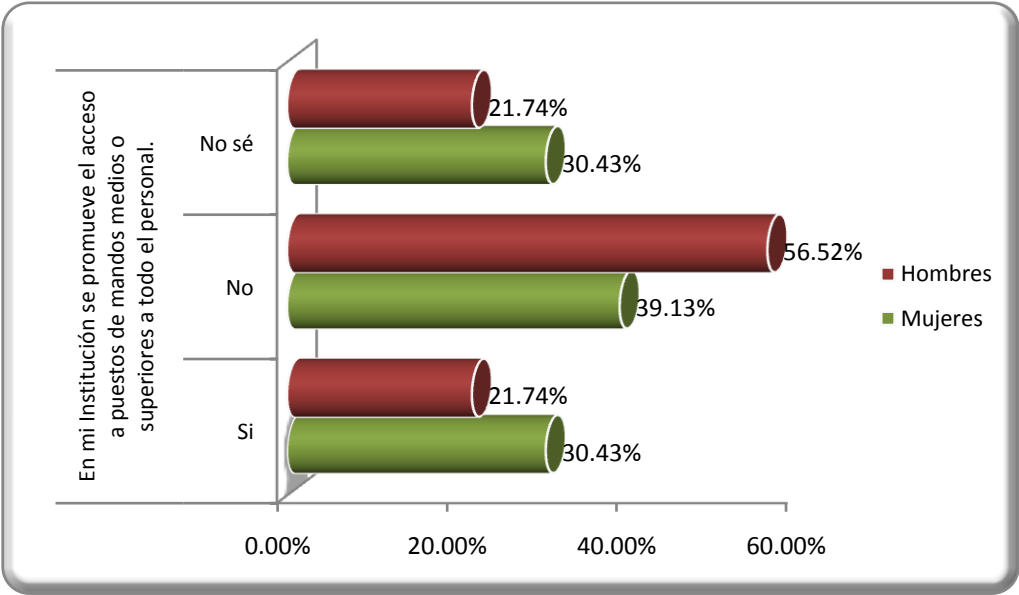
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **50%** dice que si del cual el 57% son mujeres y el 44% hombres; un **35%** no está de acuerdo y un **15%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	50	57	44
No	35	39	30
No sé	15	4	26



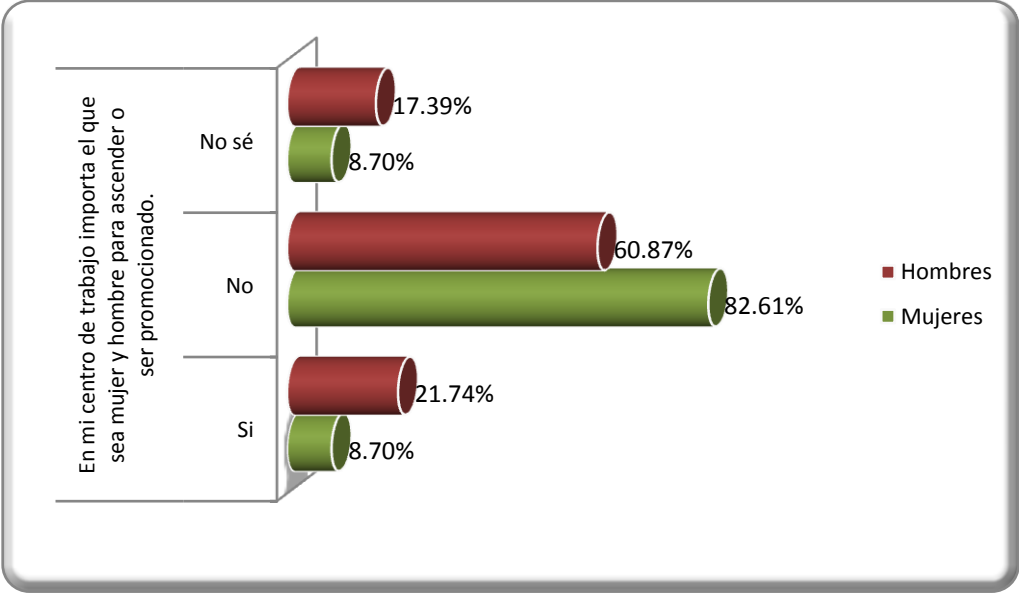
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes entre mujeres 31% como para hombres 22%, es decir prácticamente el **26%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **48%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **26%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	26	31	22
No	48	39	57
No sé	26	30	21



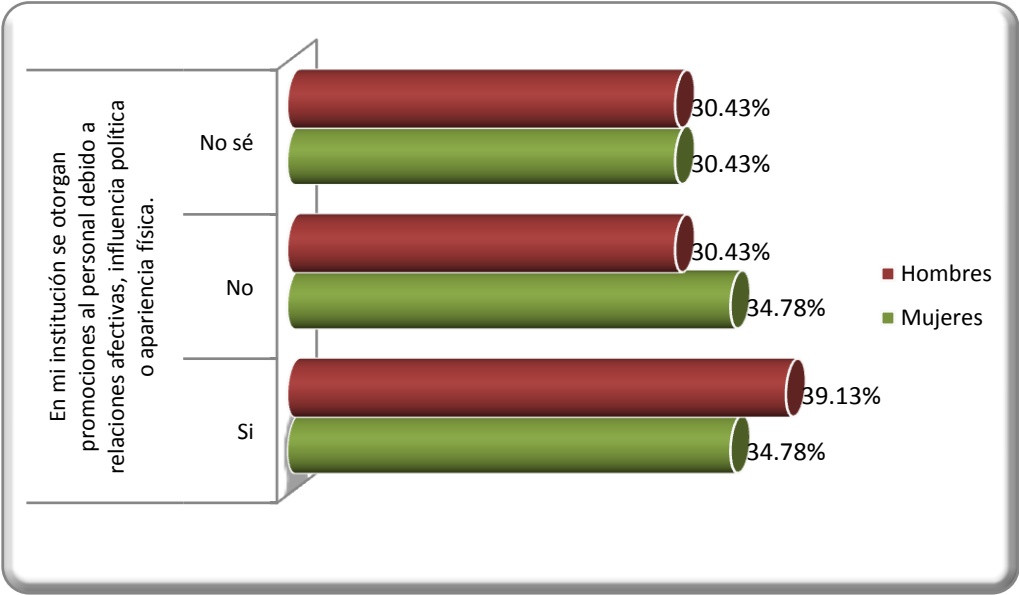
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes entre mujeres 8% como para hombres 22%, es decir prácticamente el **26%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **72%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **13%** no lo sabe. Véase gráfica. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	15	8	22
No	72	83	61
No sé	13	9	17



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **37%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 35% y de los hombres es de 39%. En tanto el **33%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **30%** no lo sabe. Véase gráfica.

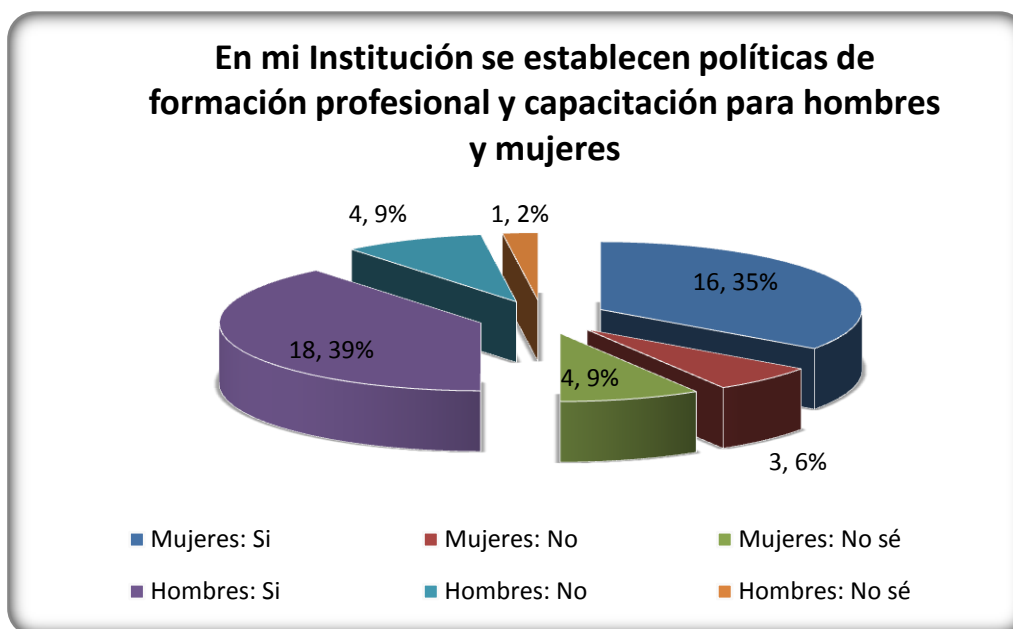
EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	37	35	39
No	33	35	30
No sé	30	30	31



Capacitación y Formación Profesional

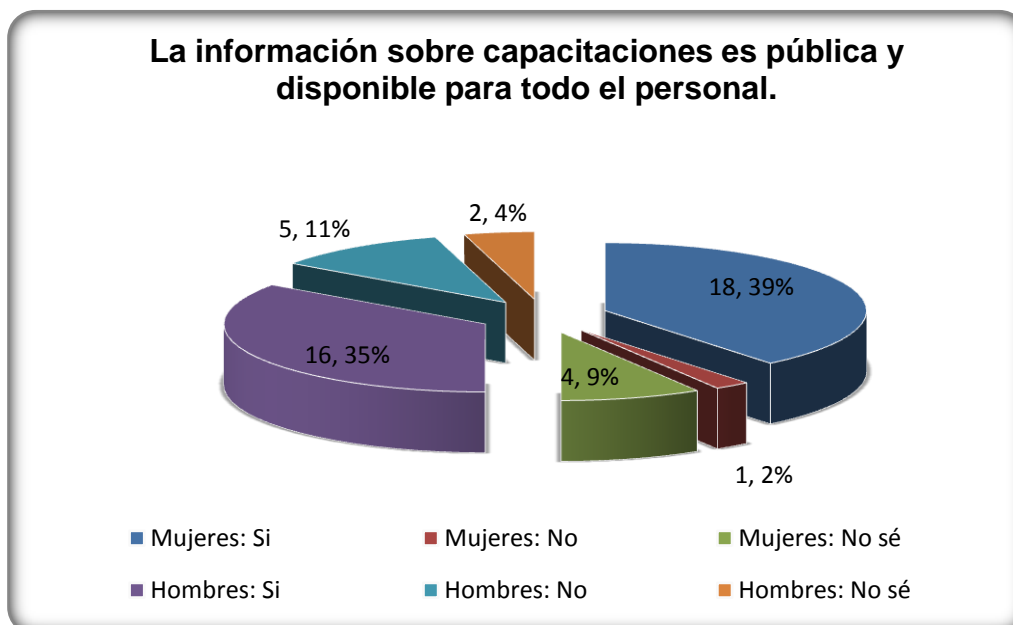
Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **74%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el **35%** lo representan las mujeres y el **39%** los hombres; un **15%** no está de acuerdo y el **11%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	35	39
No	15	6	9
No sé	11	9	2



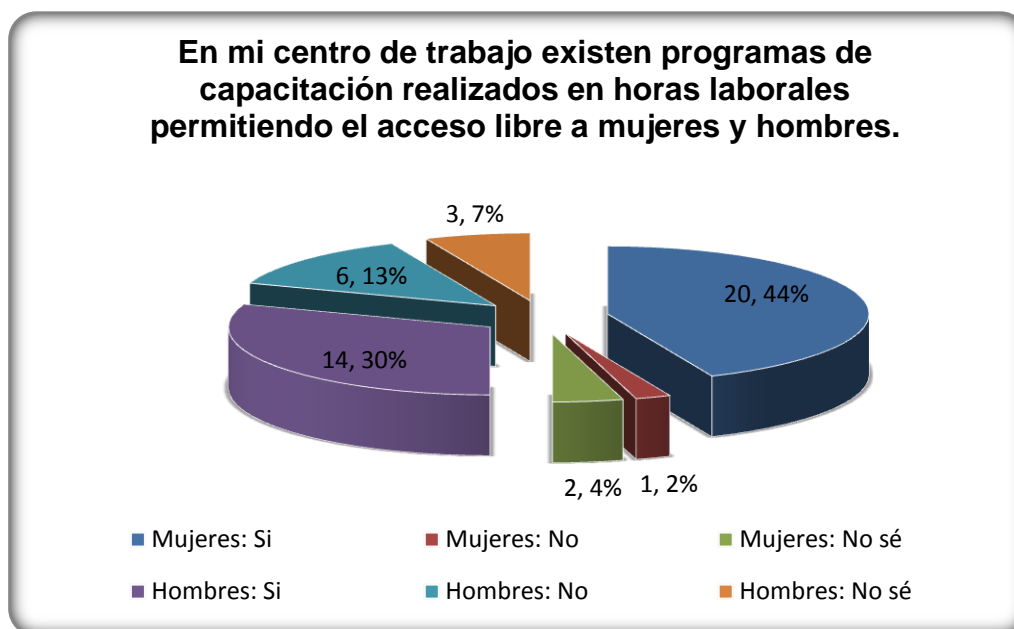
En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **74%** señalaron que sí, representando las mujeres el 39% y el 35% de los hombres, el **13%** respondió que no y el **13%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	74	39	35
No	13	2	11
No sé	13	9	4



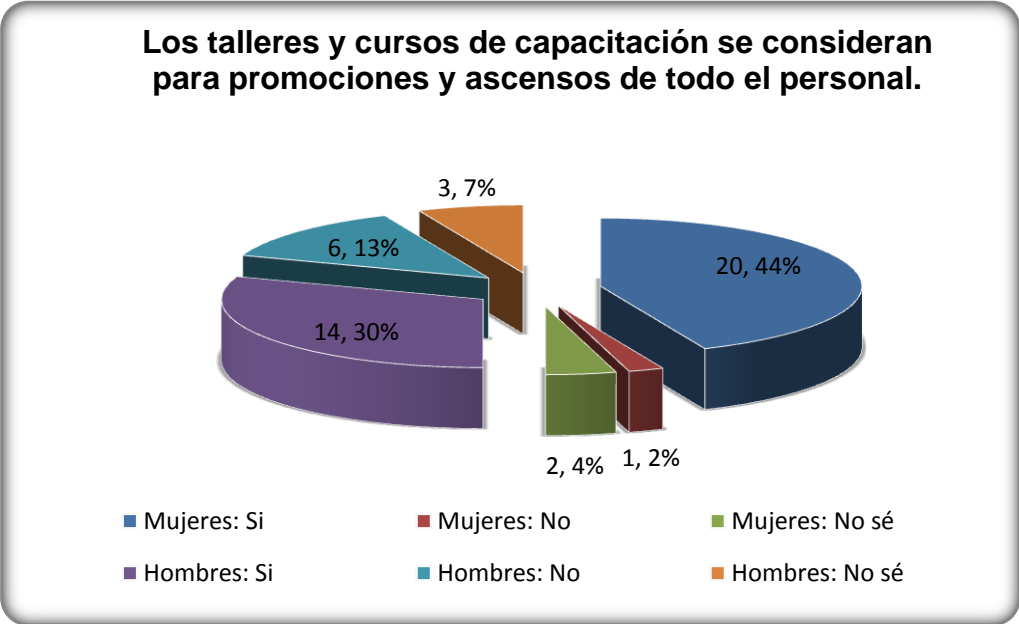
El **74%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un **44%** que se establece esta política y los hombres señalan en un **30%**, el **15%** del personal señala que no se aplica esta política y el **11%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	44	30
No	15	2	13
No sé	11	4	7



Los resultados indican que el **74%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 44% está compuesto por mujeres y el 30% por hombres, también nos indica que el **15%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **11%** no sabe. Véase gráfica.

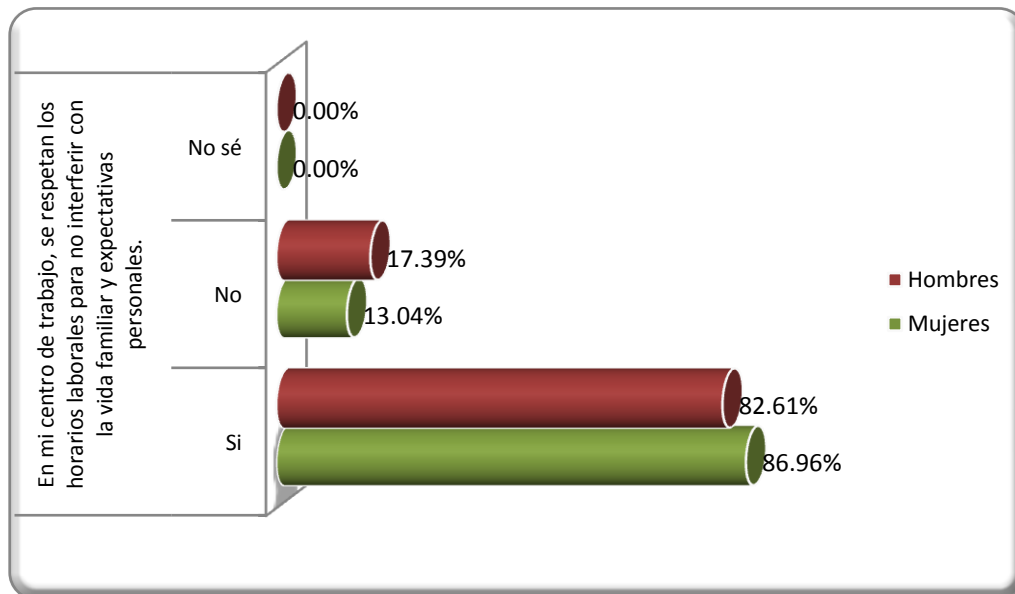
LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	44	30
No	15	2	13
No sé	11	4	7



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

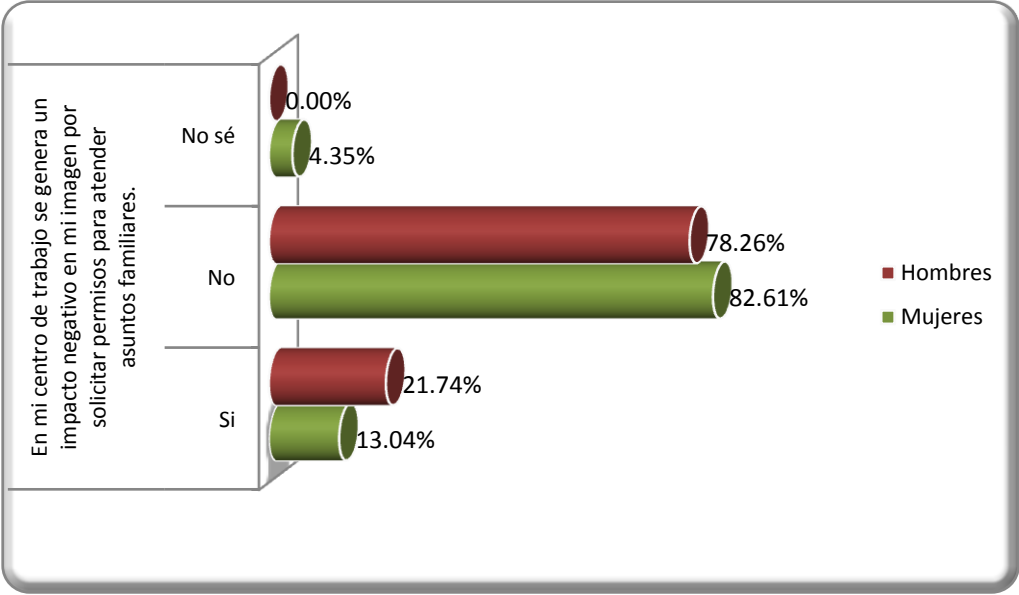
Los resultados muestran que el **85%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 87% y la de hombres de un 83%. El **15%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.			
	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	85	87	83
No	15	13	17
No sé	0	0	0



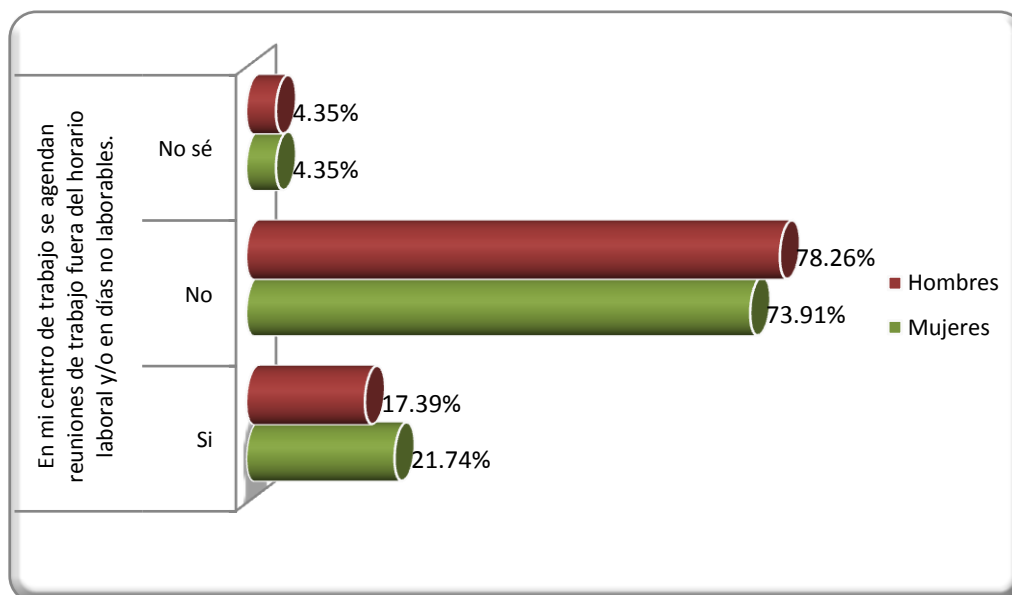
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 13% de las mujeres y el 22% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el 17% de la muestra, es decir, el 81% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el 2% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	17	13	22
No	81	83	78
No sé	2	4	0



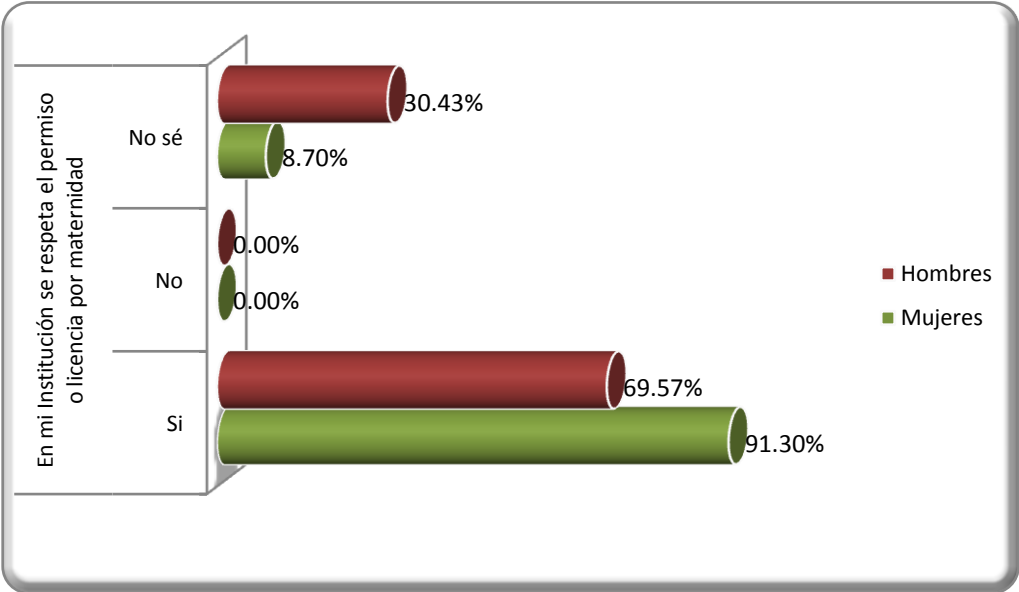
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **81%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **17%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 22% de las mujeres con respaldo del 18% de los hombres. El resto **2%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	17	22	18
No	81	74	78
No sé	2	4	4



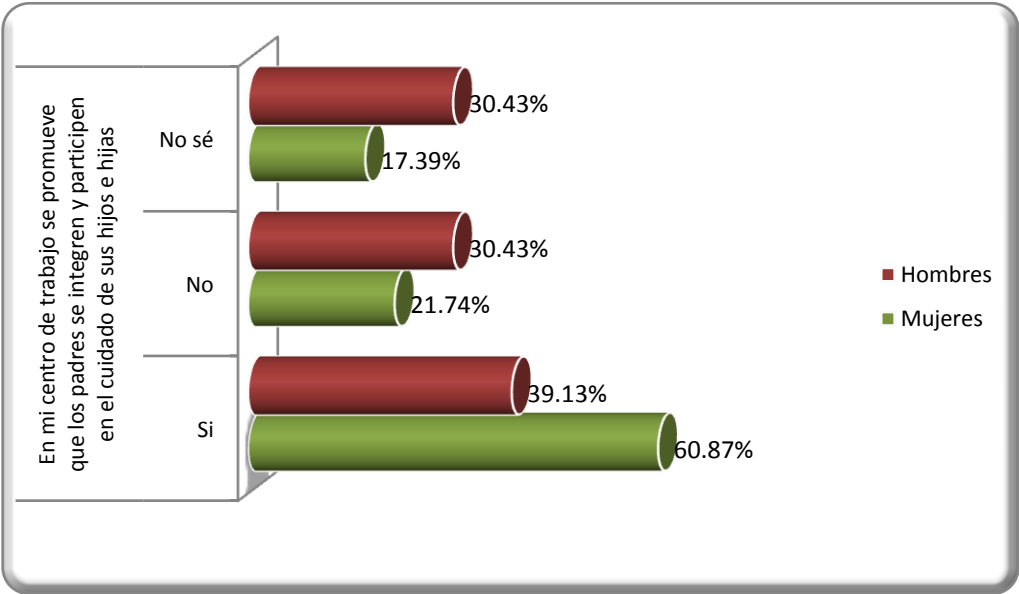
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **80%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 91% son mujeres, en tanto el 70% de hombres. El **20%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	91	70
No	0	0	0
No sé	20	9	30



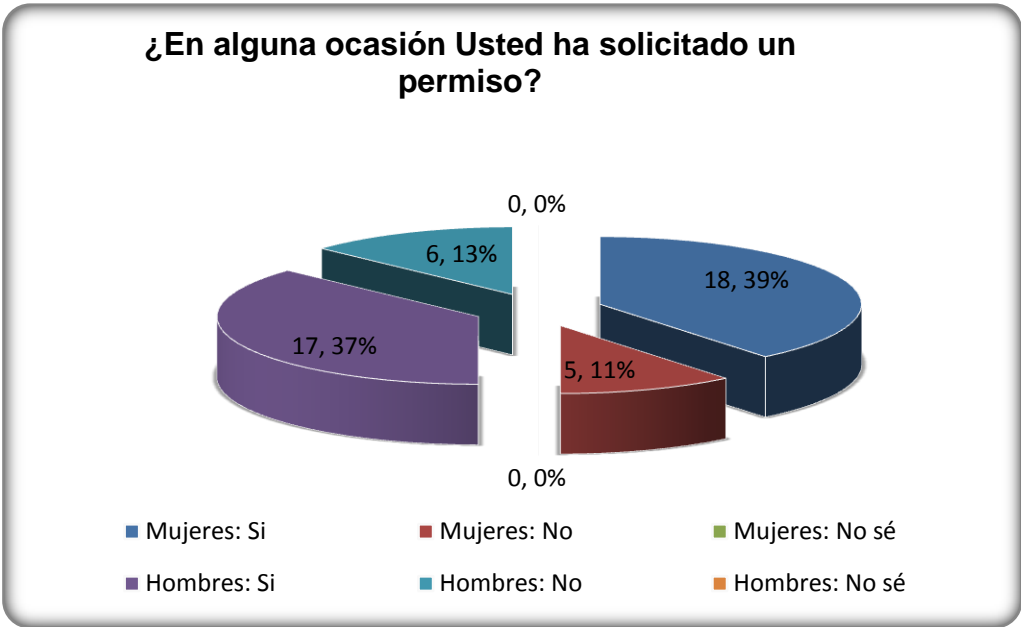
El 61% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 39% esto es un **50%** de la muestra. El **26%** respondió que no y el **24%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	50	61	39
No	26	22	30
No sé	24	17	31



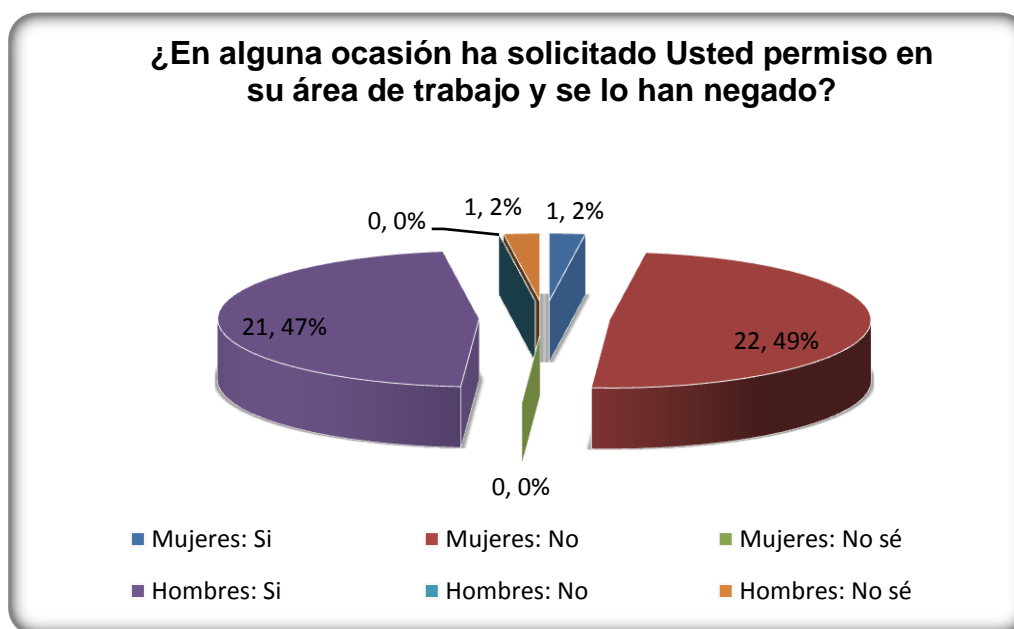
Los resultados indican que el **76%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (39% mujeres y 37% hombres). El **24%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	39	37
No	24	11	13
No sé	0	0	0



Los resultados indican que el **49%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares se les ha negado (2% mujeres y 47% hombres). El **49%** de las personas señalan que no se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, **2%** de los hombres no saben. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	49	2	47
No	49	49	0
No sé	2	0	2



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **6%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **9%** las mujeres y el **6%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **2%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

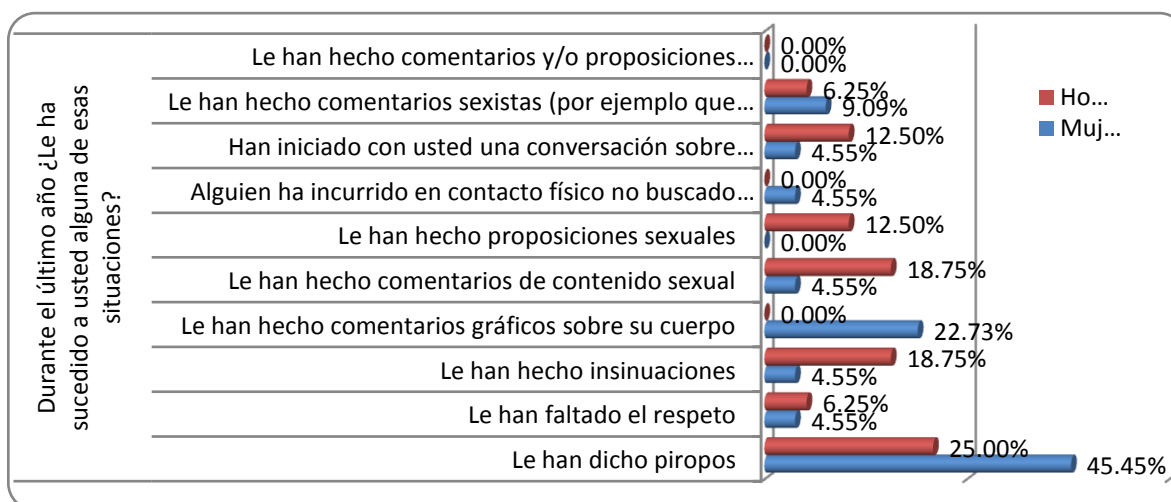
En tercer lugar, el **12%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **4%** de la muestra total, infiriendo que el **96%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **23%** de las mujeres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **11%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **4%** de las mujeres han recibido insinuaciones, y el **19%** los hombres, esto es, el **9%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **91%** restante que no los han recibido.

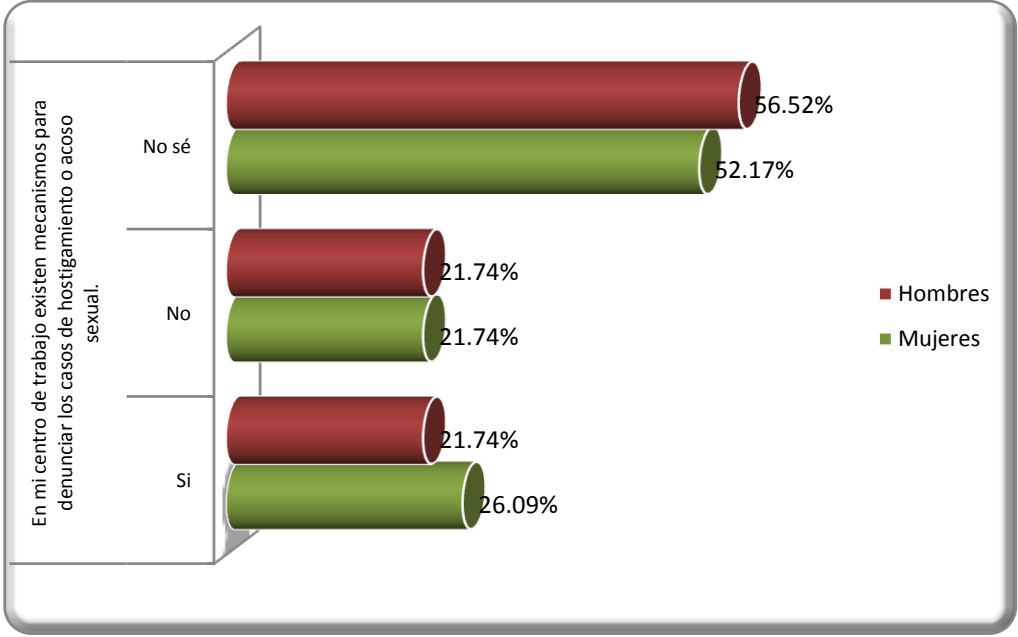
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **30%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **25%** y los hombres un porcentaje de **45%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **30%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **70%** de las personas no han sido objeto de estos actos.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	30	45	25
Le han faltado el respeto	4	4	6
Le han hecho insinuaciones	9	4	19
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	11	23	0
Le han hecho comentarios de contenido sexual	9	4	19
Le han hecho proposiciones sexuales	4	0	12
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	2	4	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	6	4	12
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	6	9	6



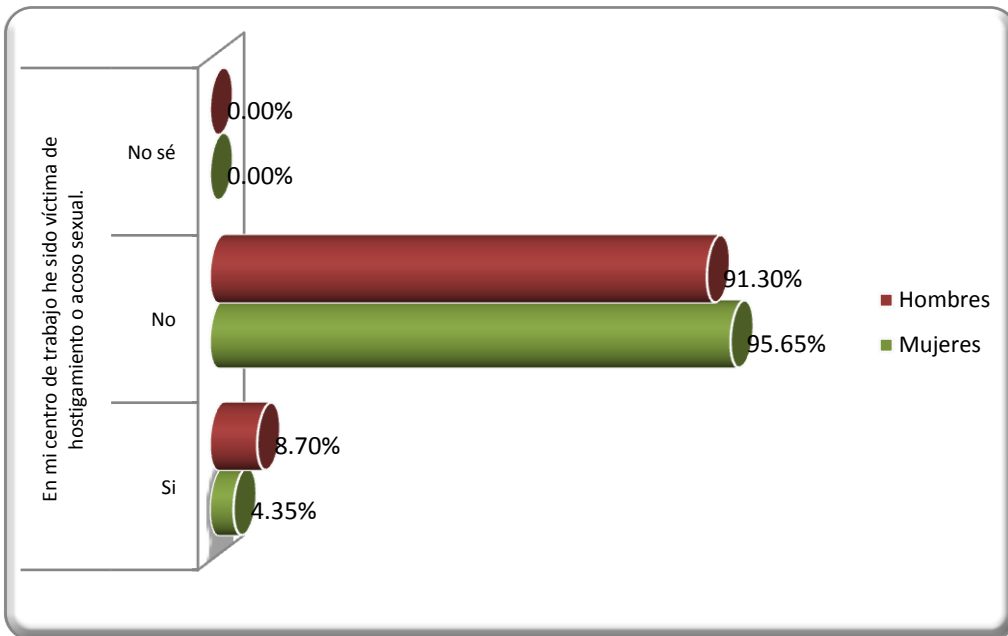
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **24%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **22%** que no y, un importante **54%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24	26	21
No	22	22	22
No sé	54	52	57



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **7%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **93%** no ha sufrido este tipo de violencia. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	7	4	9
No	93	96	91
No sé	0	0	0



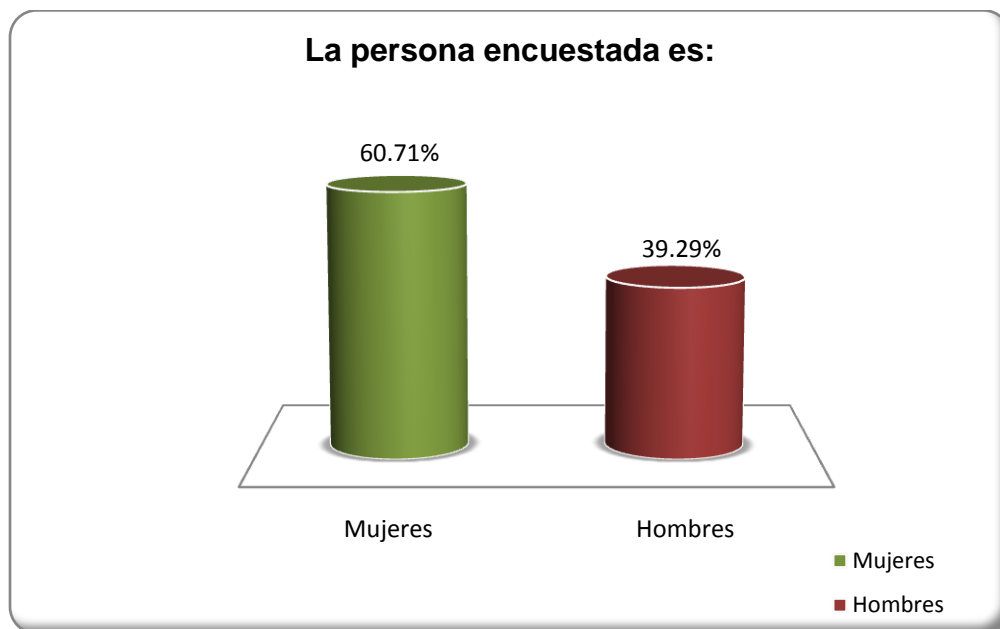
SECRETARÍA DE SALUD

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

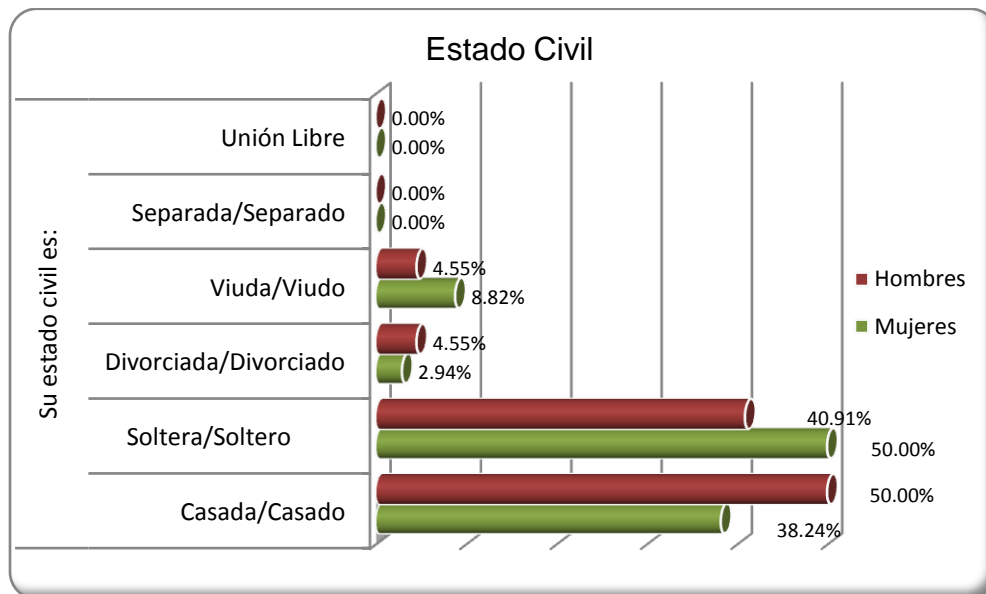
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 56 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarías y órganos descentralizados de la Secretaría de Salud, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **61%** (34) fueron mujeres mientras que el **39%** (22) fueron hombres. Véase gráfica.



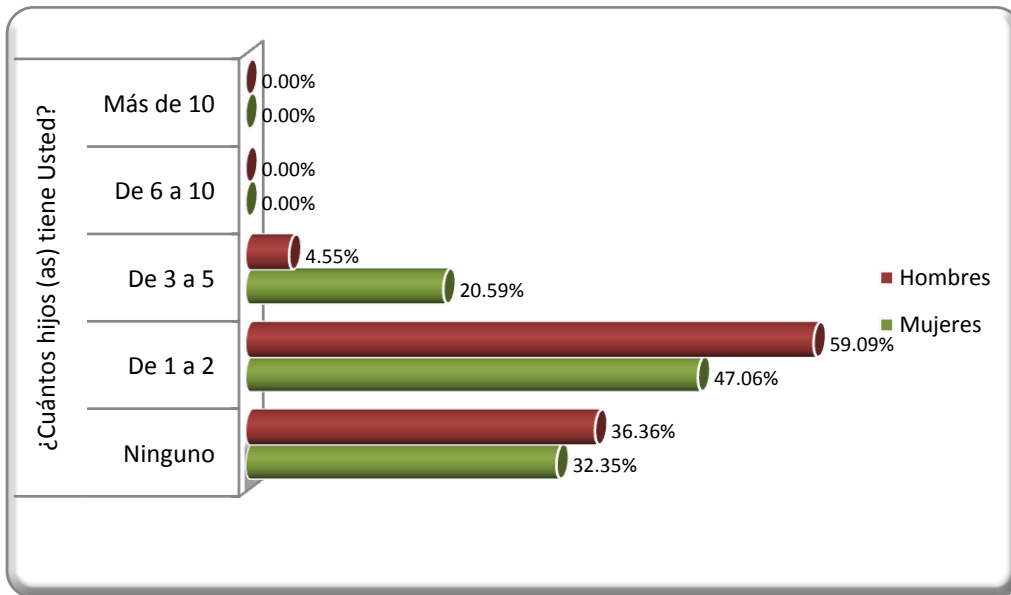
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **46%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 50% son mujeres y el 41% son hombres. Las personas casadas representan un **43%**, el 38% son mujeres y el 50% son hombres. Las personas viudas representan un total del **7%**, las mujeres con el 9% y los hombres con el 5%. Las personas divorciadas representan un **4%**, las mujeres representan un 3% y los hombres un 5% del total de la muestra. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	43	38	50
Soltera/Soltero	46	50	41
Divorciada/Divorciado	4	3	5
Viuda/Viudo	7	9	5
Separada/Separado	0	0	0
Unión Libre	0	0	0



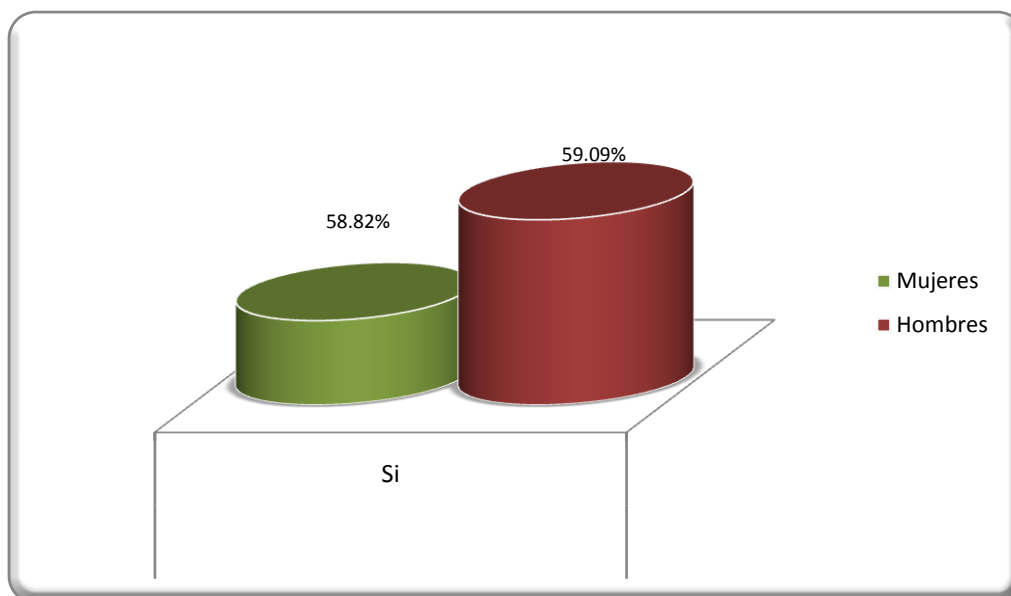
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **34%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 32% son mujeres y el 36% son hombres. El **52%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 47% y los hombres con un 59%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 21% y los hombres un 5%, siendo un total de **14%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	34	32	36
De 1 a 2	52	47	59
De 3 a 5	14	21	5
De 6 a 10	0	0	0
Más de 10	0	0	0



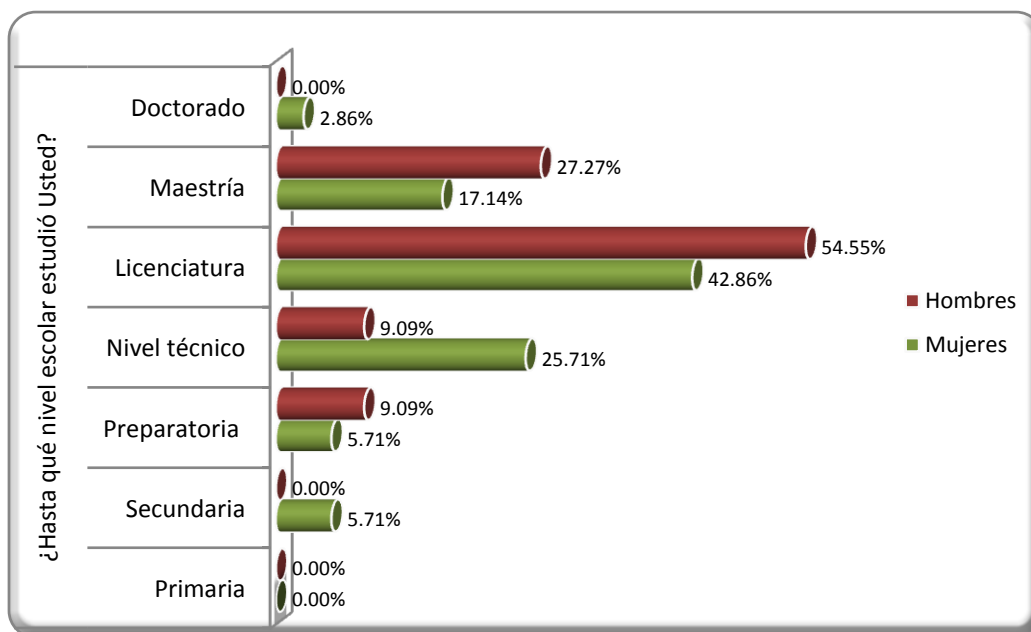
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **59%** manifestó que sí, de cual 59% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 59%. El **41%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	59	59	59
No	41	41	41



En cuanto al nivel escolar del personal, el **49%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 43% y los hombres con un 55%. Seguido por el nivel de estudios de maestría con un total **22%**, representó el 17% de mujeres y el 27% por hombres; del nivel de técnico es el **18%**, del cual las mujeres representan el 26% y los hombres un 9%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **7%**, las mujeres con un 6% y los hombres con un 9%. El resto de los niveles educativos como secundaria el **3%**, Véase gráfica.

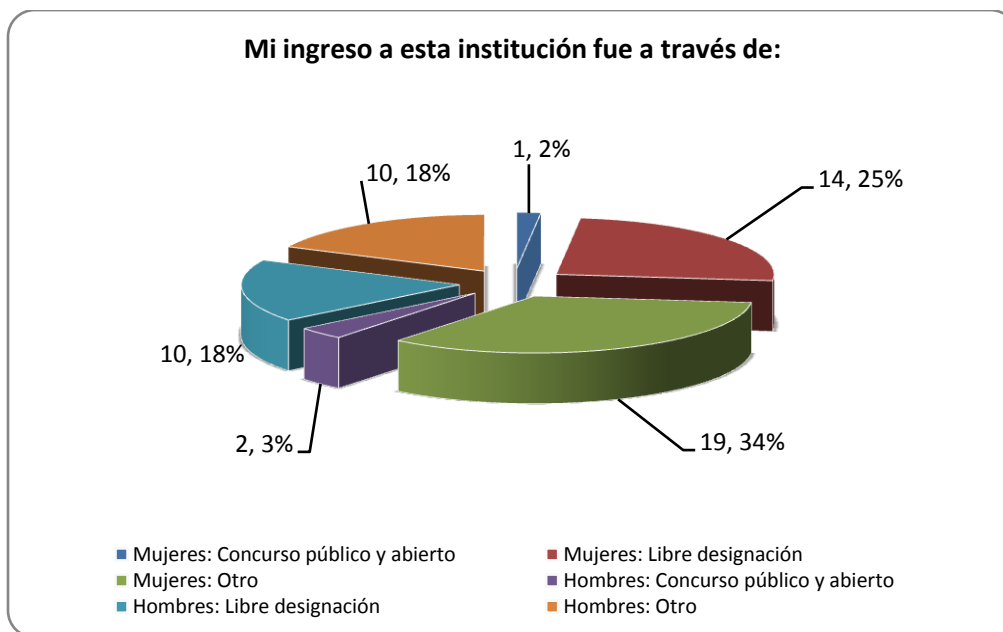
¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	3	6	0
Preparatoria	7	6	9
Nivel técnico	18	26	9
Licenciatura	49	43	55
Maestría	22	17	27
Doctorado	1	3	0



El **5%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **43%**, las mujeres representan un 25% y los hombres un 18%, el resto, un **52%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹¹⁷Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	5	2	3
Libre designación	43	25	18
Otro	52	34	18

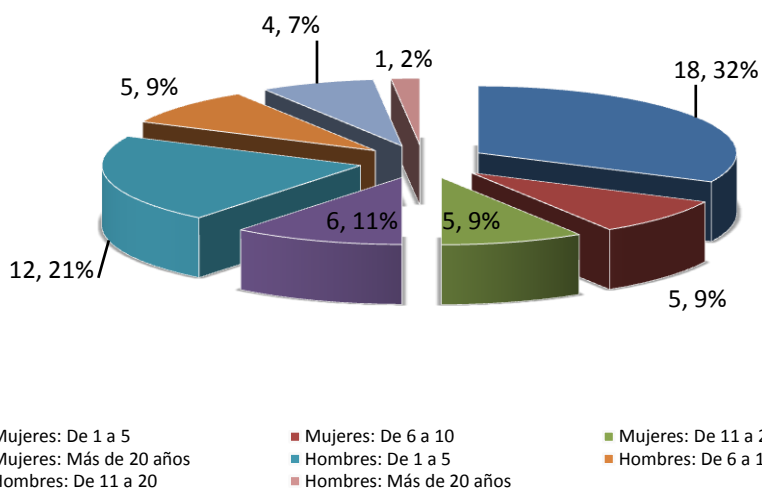
¹¹⁷Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardos por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **53%** de la muestra lleva trabajando 1 a 5 años, representado con un 32% por mujeres y un 21% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública de 6 a 10 años son **18%**, representado por un 9% por las mujeres y un 9% por los hombres. De las personas que tiene de 11 a 20 años laborando es el **16%**. El resto un **13%** son las personas que tienen laborando por más de 20 años en la dependencia, representado por 2% son mujeres y el 11% de hombres. Véase gráfica.

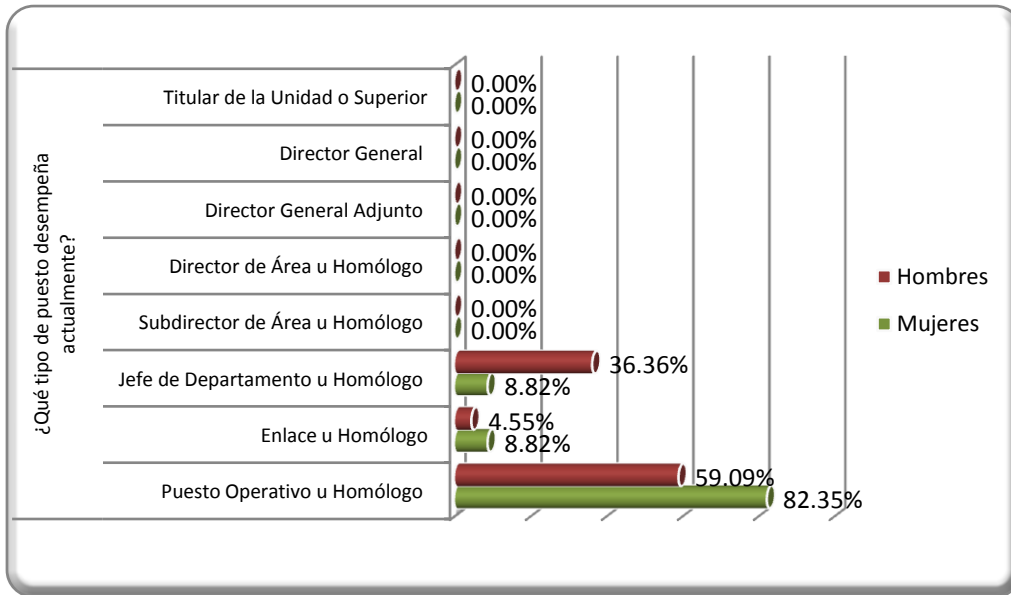
EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	53	32	21
De 6 a 10	18	9	9
De 11 a 20	16	9	7
Más de 20 años	13	2	11

¿Cuántos años ha trabajado en el sector público, en total?



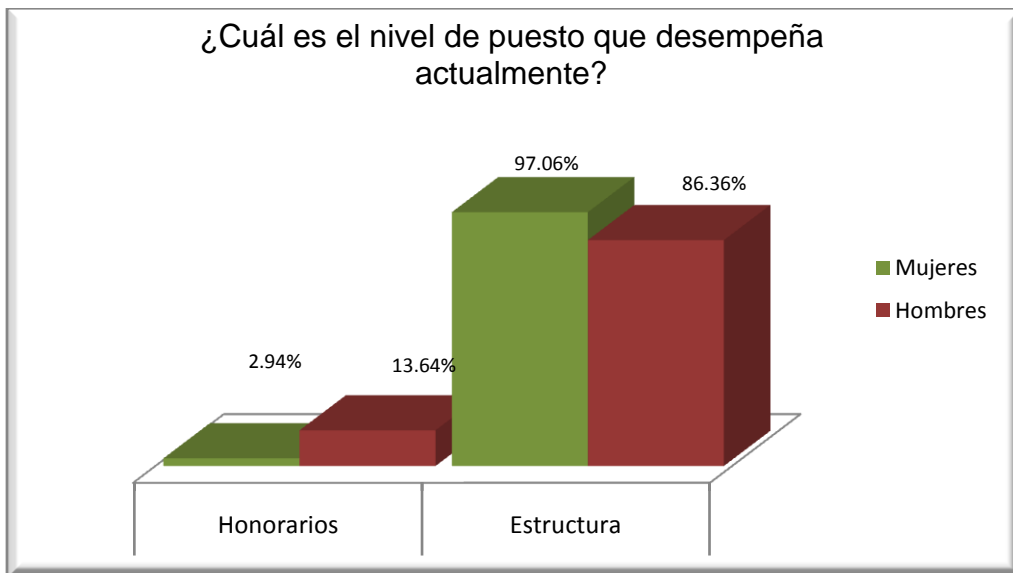
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **73%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 82% las mujeres y 59% los hombres, el **20%** de nivel de Jefe de Departamento u Homólogo, el **7%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 9% eran mujeres y 5% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	73	82	59
Enlace u Homólogo	7	9	5
Jefe de Departamento u Homólogo	20	9	36
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **93%** está contratado por estructura, del cual 97% son mujeres y 86% hombres. Véase gráfica.

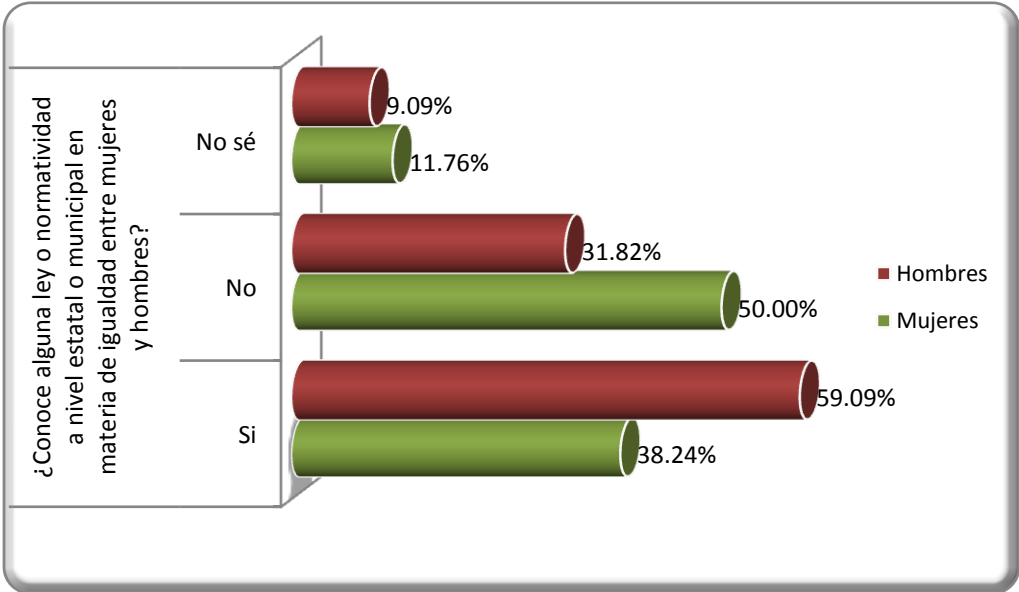
¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	7	3	14
Estructura	93	97	86



Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

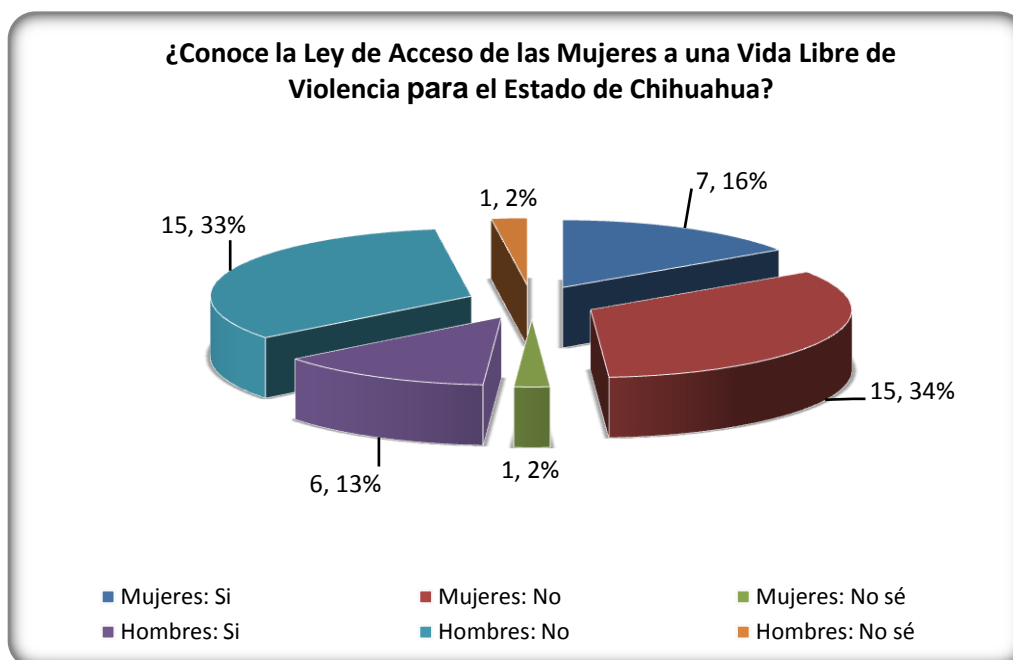
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **46%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 38% de las mujeres y 59% de los hombres, en contraposición con el **43%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **11%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46	38	59
No	43	50	32
No sé	11	12	9



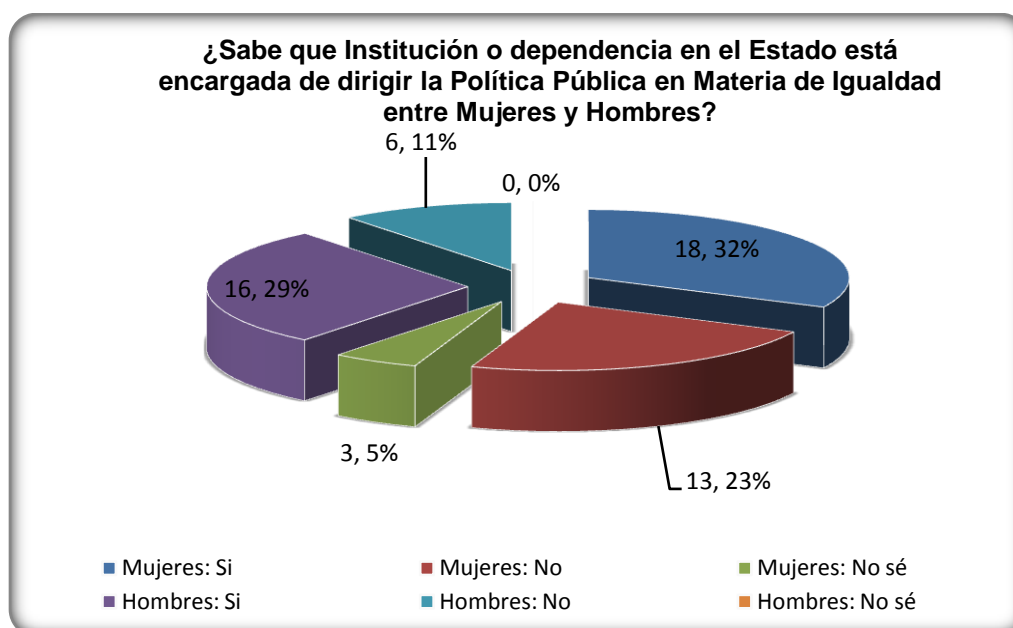
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 16% de las mujeres y el 13% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **23%** de las personas encuestadas; al contrario, el **54%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	29	16	13
No	67	34	33
No sé	4	2	2



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **61%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 32% y un 29% de los hombres, en tanto el **34%** manifestó no conocerla y el **5%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	32	29
No	34	23	11
No sé	5	5	0

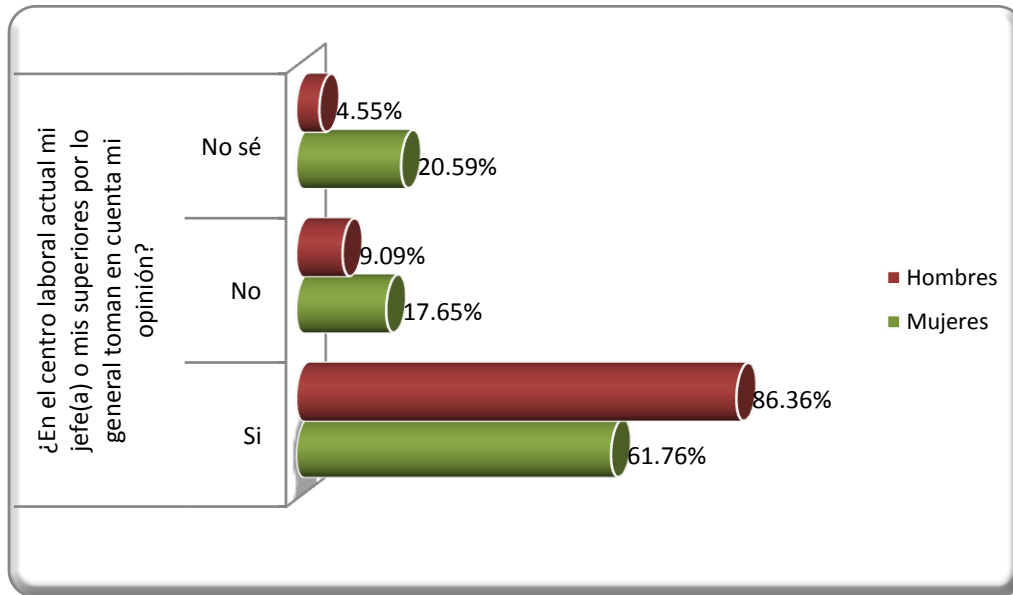


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

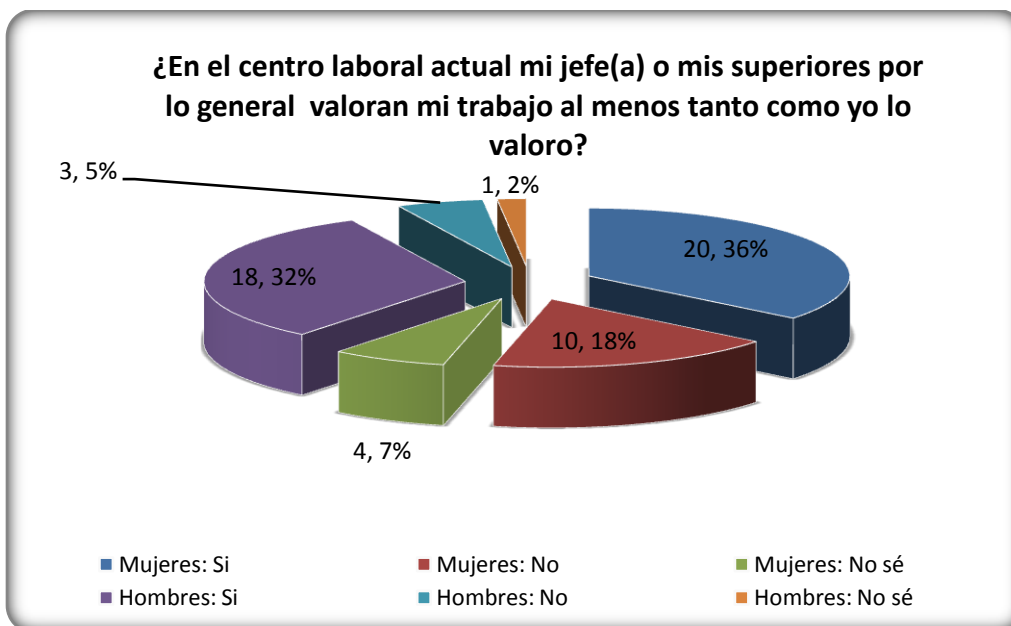
De los datos obtenidos se observa que el 62% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 86% de los hombres, es decir, el **74%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **13%** que argumentaron lo contrario y el **13%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	62	86
No	13	18	9
No sé	13	21	5



Aunado a lo anterior, el **68%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 39% de las mujeres y el 32% de los hombres; mientras que el **23%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **9%** no lo sabe. Véase gráfica.

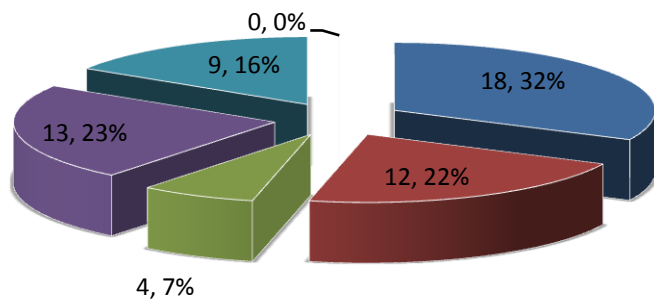
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	36	32
No	23	18	5
No sé	9	7	2



Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 32% de las mujeres y el 23% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **55%** de las personas encuestadas. El **38%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **7%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	32	23
No	38	22	16
No sé	7	7	0

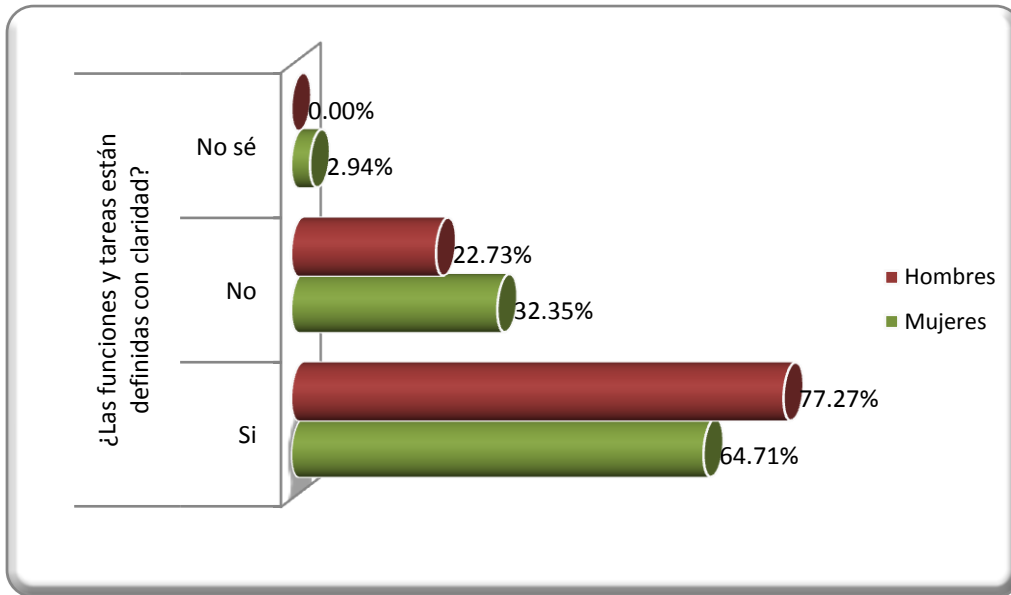
¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

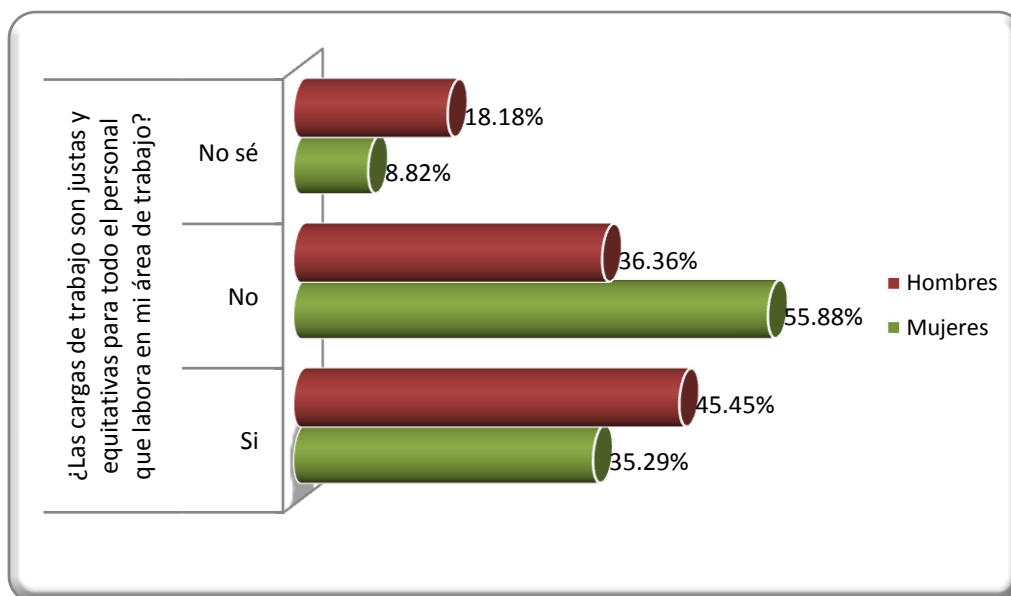
Además, el **79%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 65% de las mujeres y el 77% de los hombres, mientras que el **29%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **1%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	65	77
No	28	32	23
No sé	1	3	0



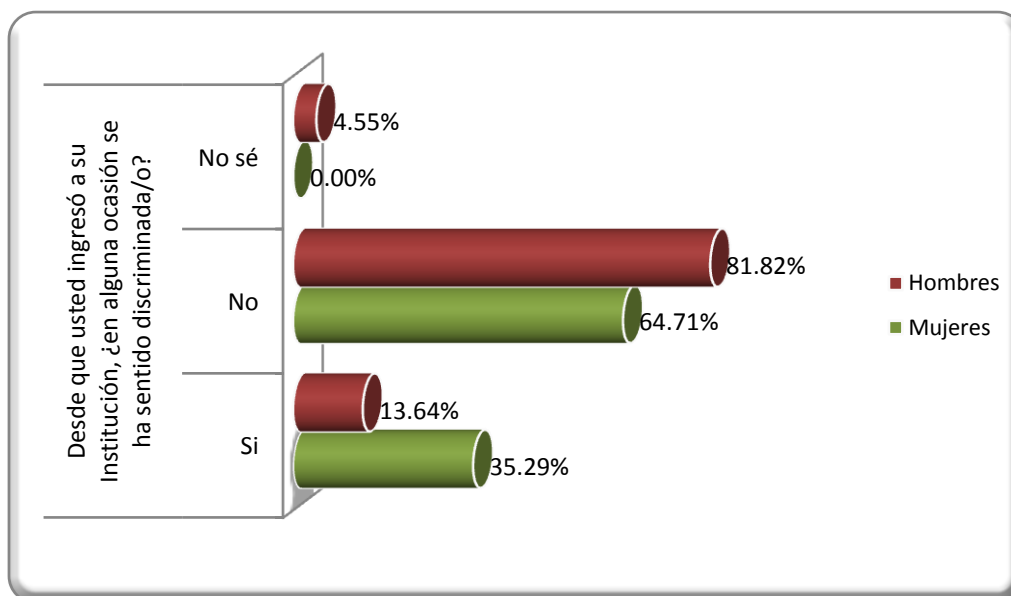
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 35% de las mujeres y el 45% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **39%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **48%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **13%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	39	35	45
No	48	56	36
No sé	13	9	18



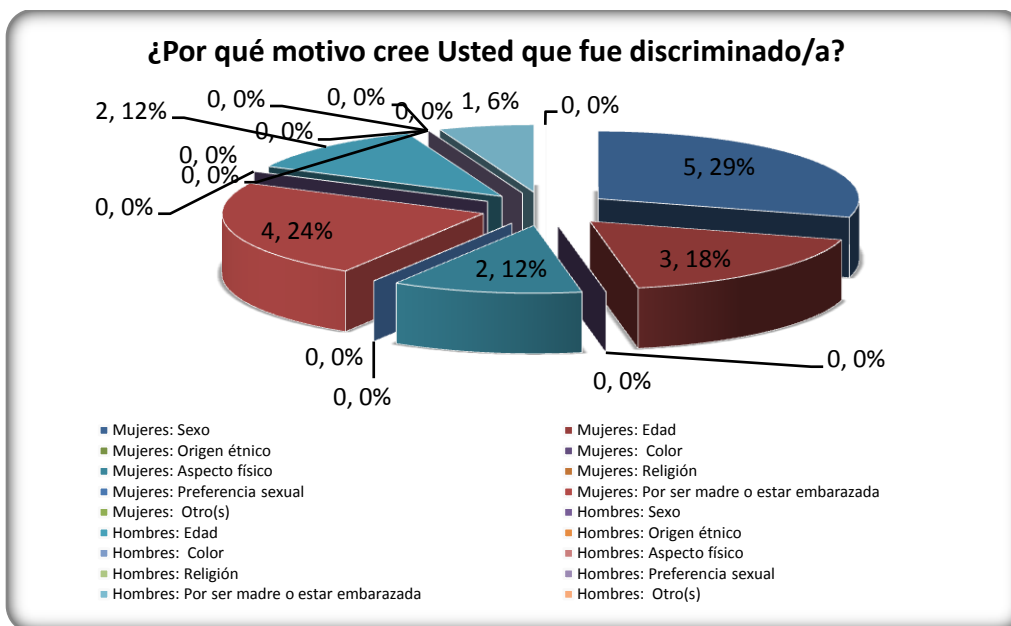
Por último, el **27%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 35% de las mujeres y el 14% de los hombres, por ende, el **71%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADO/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	27	35	14
No	71	65	82
No sé	2	0	5



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **29%** de la muestra, por otra parte, el **30%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico el **11%**. También opinaron discriminación por otros motivos, donde se refiere el hecho de mujeres embarazadas por el 24% de las mujeres y el 6 % de los hombres, dando un **30%** del total de la muestra. Véase gráfica.

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	29	29	0
Edad	30	18	12
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	11	11	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	30	24	6

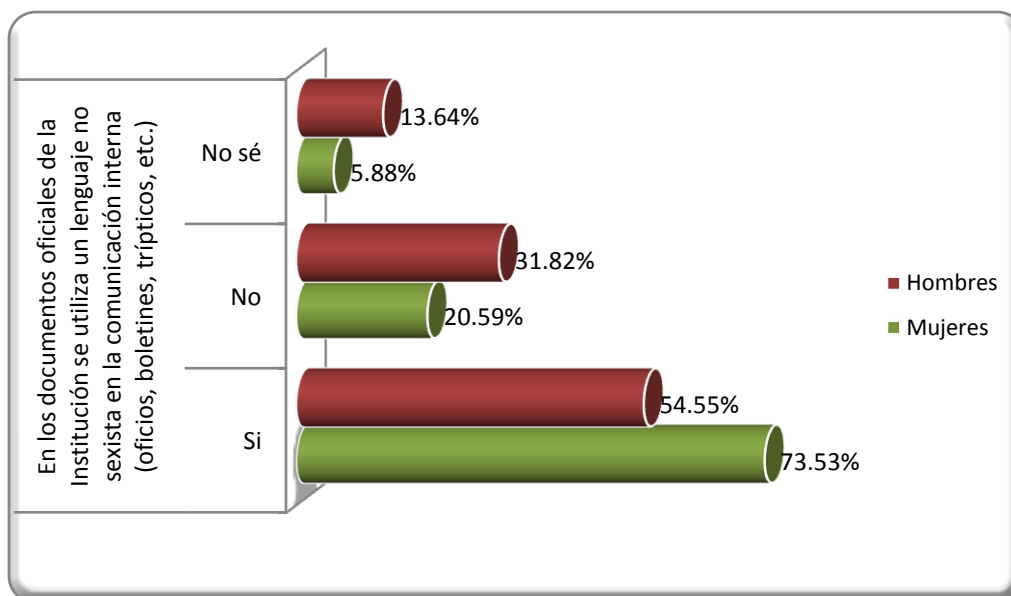


Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 73% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 54% de los hombres, es decir, el **66%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **25%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **9%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

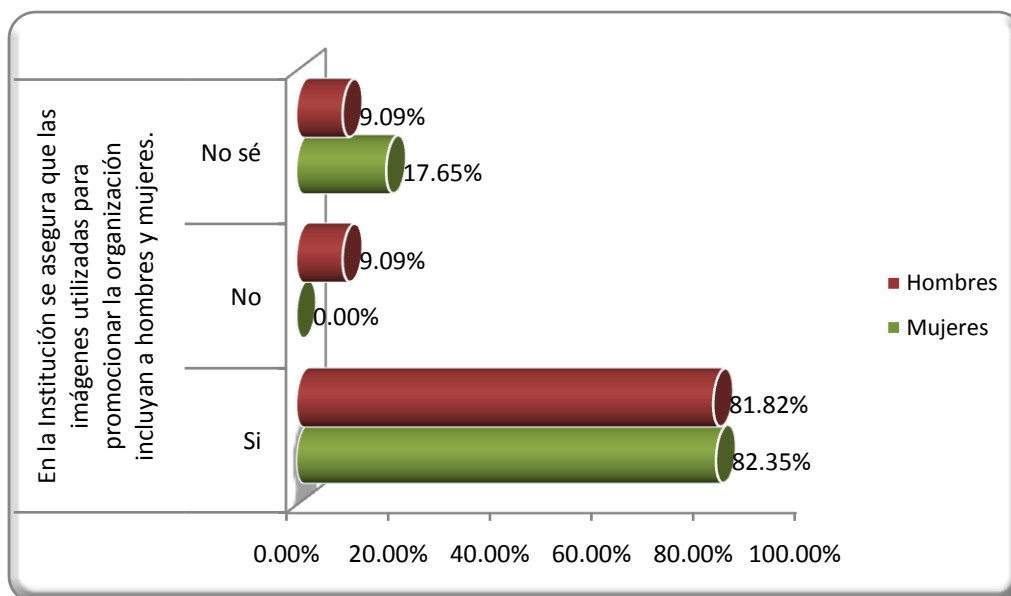
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	73	54
No	25	21	32
No sé	9	6	14



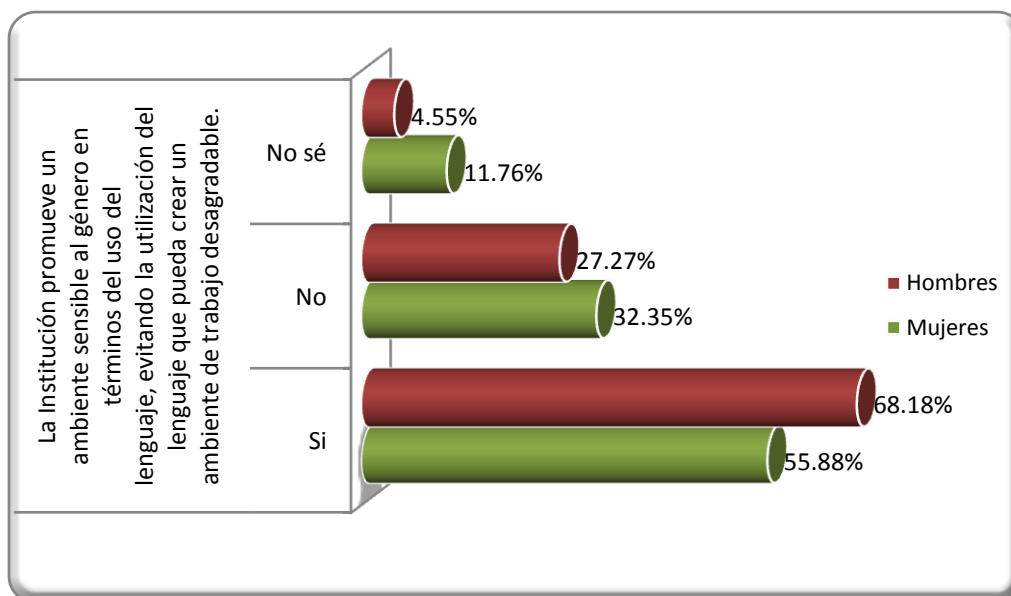
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 88% de los hombres y el 82% de las mujeres, resultando el **82%** del personal entrevistado, en contraste, el **4%** mencionaron lo contrario y el **14%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y A MUJERES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	82	82
No	4	0	9
No sé	14	18	9



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 68% de los hombres con relación al 56% de las mujeres, siendo agrupado en el **61%** del personal entrevistado, el **30%** argumentó en sentido negativo y otro **9%** no sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE, EVITANDO LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	56	68
No	30	32	27
No sé	9	12	5



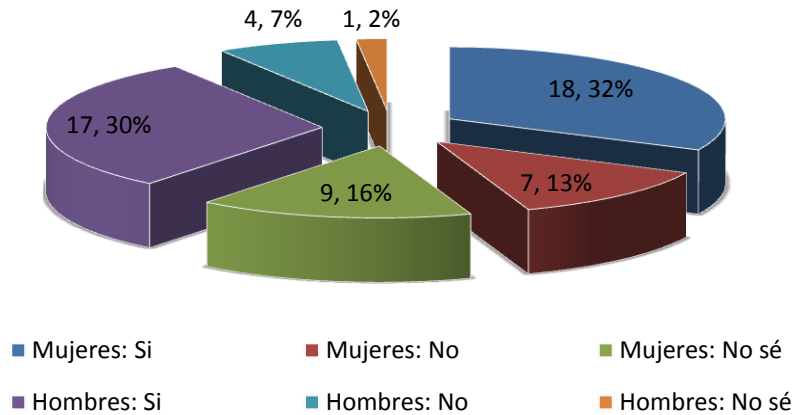
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 30% de los hombres y el 32% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **62%**, el restante **20%** refuta este criterio asertivo y el otro **18%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	32	30
No	20	13	7
No sé	18	16	2

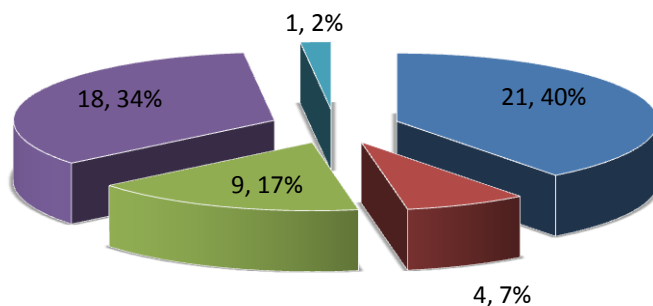
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.



En este sentido, el **70%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 40% de las mujeres y el 34% de los hombres, mientras que el **9%** de las personas opinaron lo contrario y el **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	40	34
No	9	7	2
No sé	17	17	0

En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



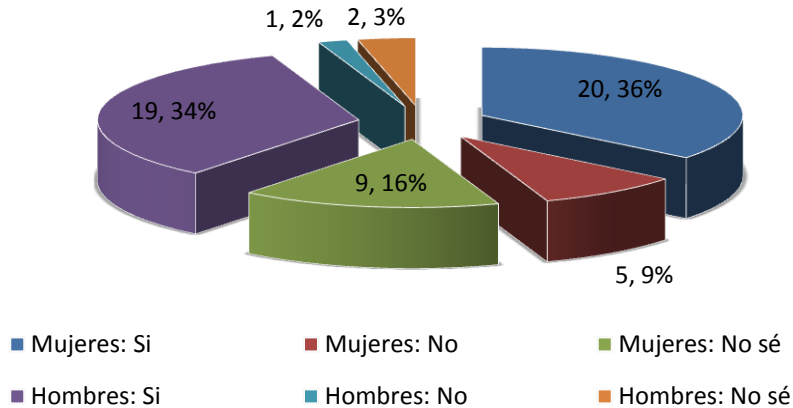
■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

En este sentido, el **70%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 36% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 34% de los hombres, mientras que el 11% de las personas opinaron lo contrario y el 19% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	36	34
No	11	9	2
No sé	19	16	3

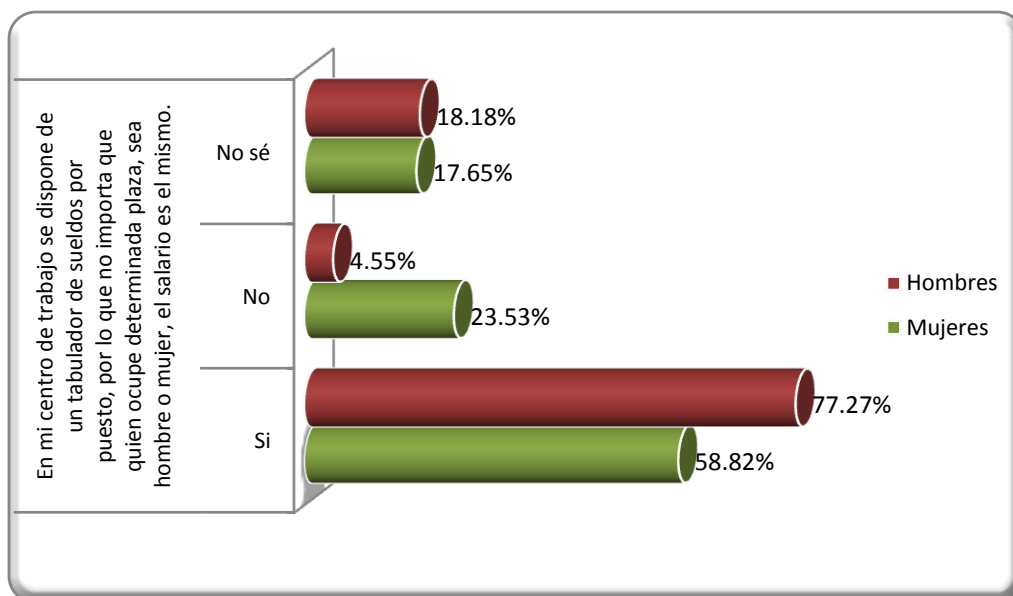
En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



Salarios y Prestaciones.

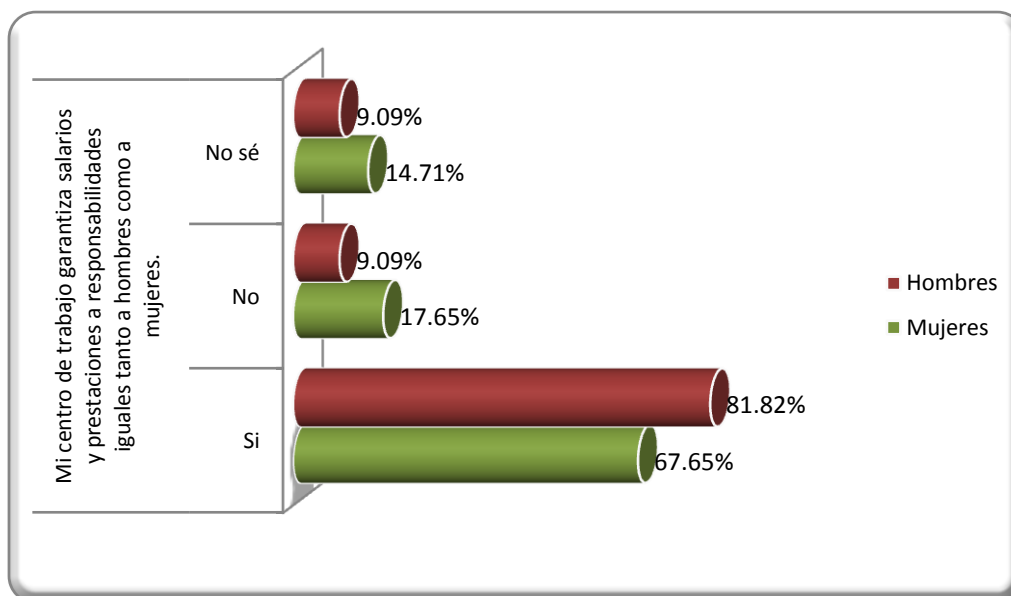
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 59% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 77% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el 66% de las personas encuestadas y, en menor medida, el 16% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro 18% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	59	77
No	16	23	5
No sé	18	18	18



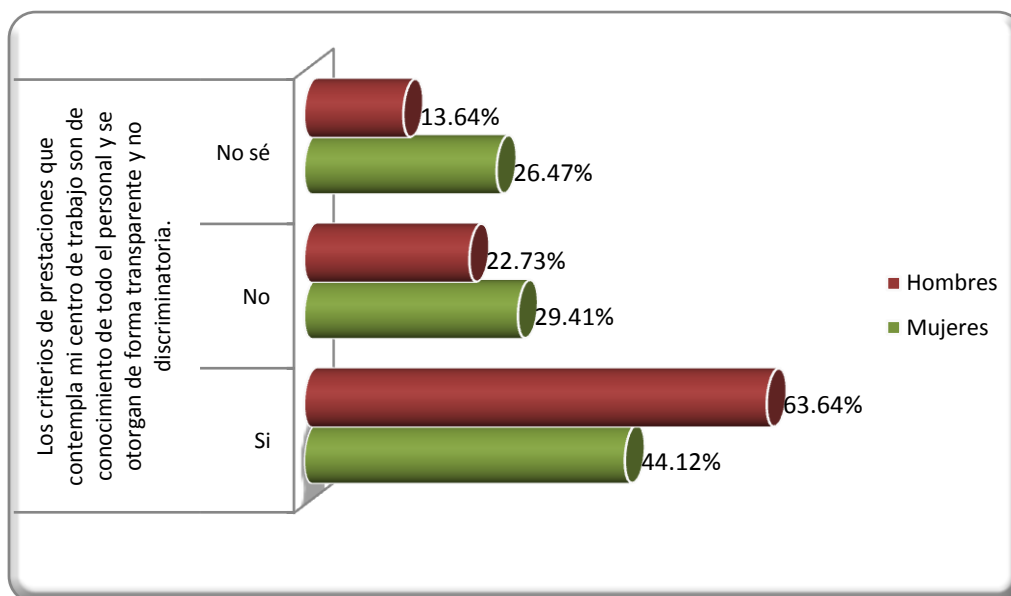
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **73%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 68% de las mujeres y el 82% de los hombres, el resto, **14%** menciona que no existe y un **13%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	68	82
No	14	17	9
No sé	13	15	9



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 44% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 64% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **52%** de las personas encuestadas, con diferencia al **27%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

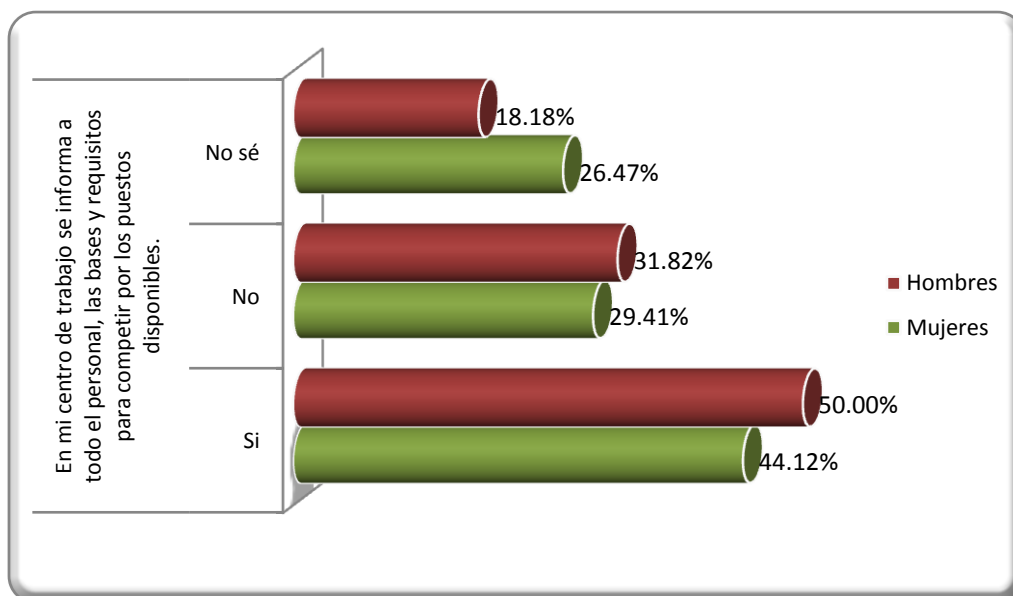
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	44	64
No	27	29	22
No sé	21	26	14



Promoción Vertical y Horizontal

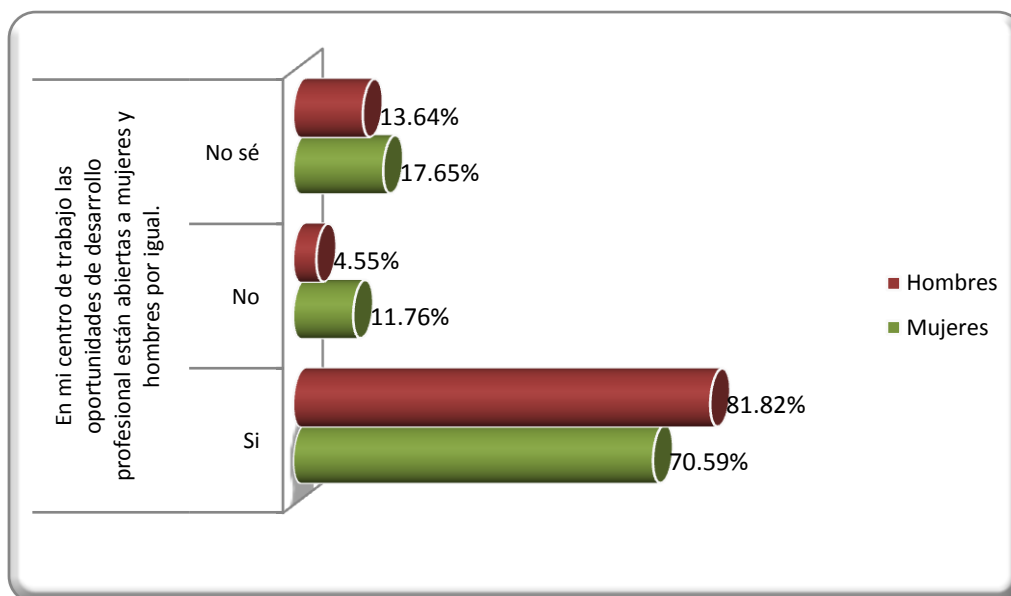
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **30%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **46%** manifiesta positivamente y el **22%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46	26	18
No	30	29	32
No sé	22	44	150



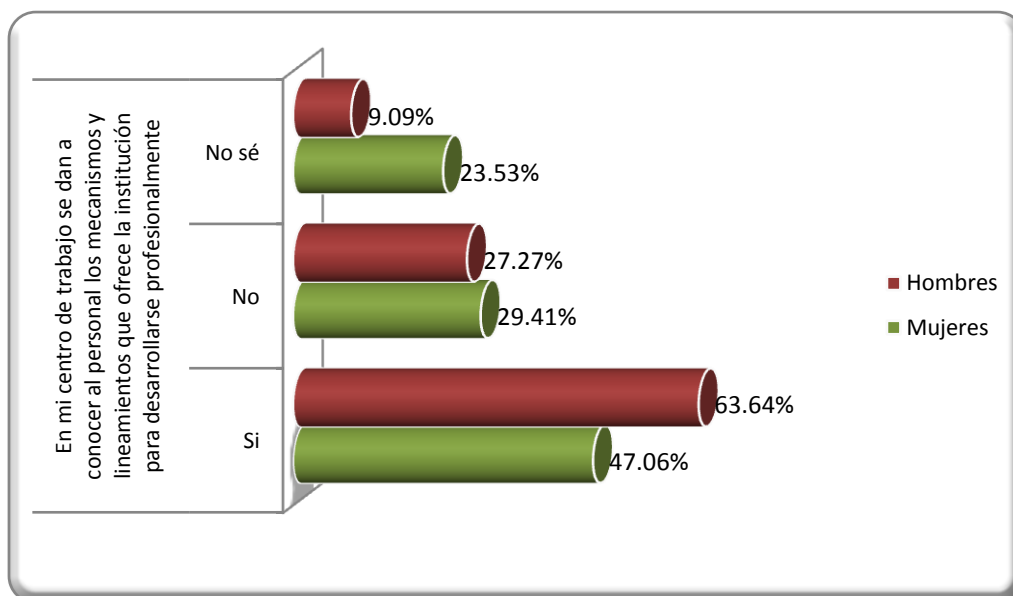
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **75%** del total de la muestra considera que si, representados por el 70% de las mujeres y el 82% de los hombres, en tanto el **9%** considera que no y otro **16%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	70	82
No	9	12	4
No sé	16	18	14



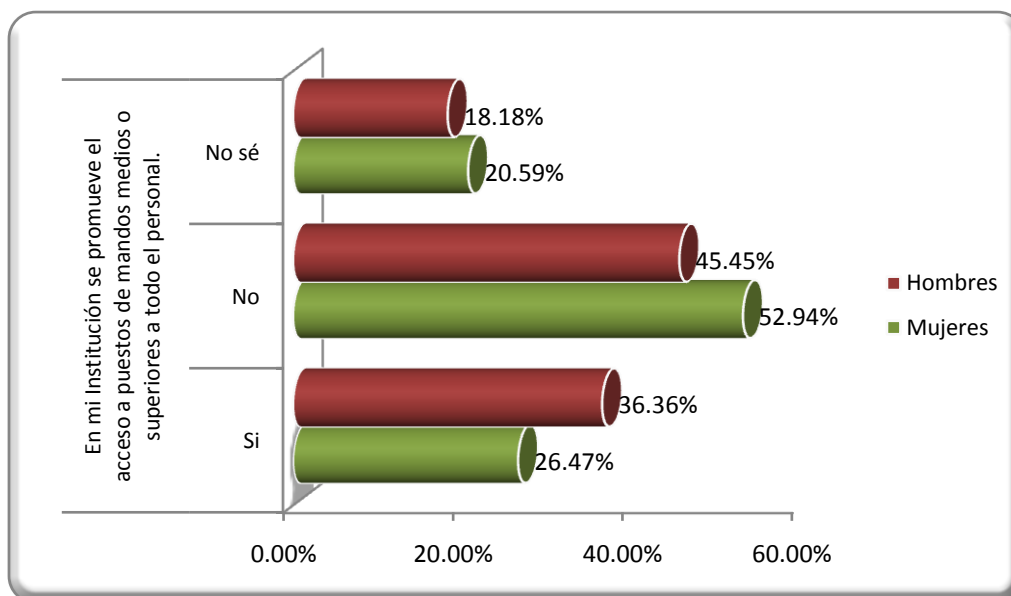
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **55%** dice que si del cual el 47% son mujeres y el 64% hombres; un **28%** no está de acuerdo y un **16%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	47	64
No	28	29	27
No sé	17	24	9



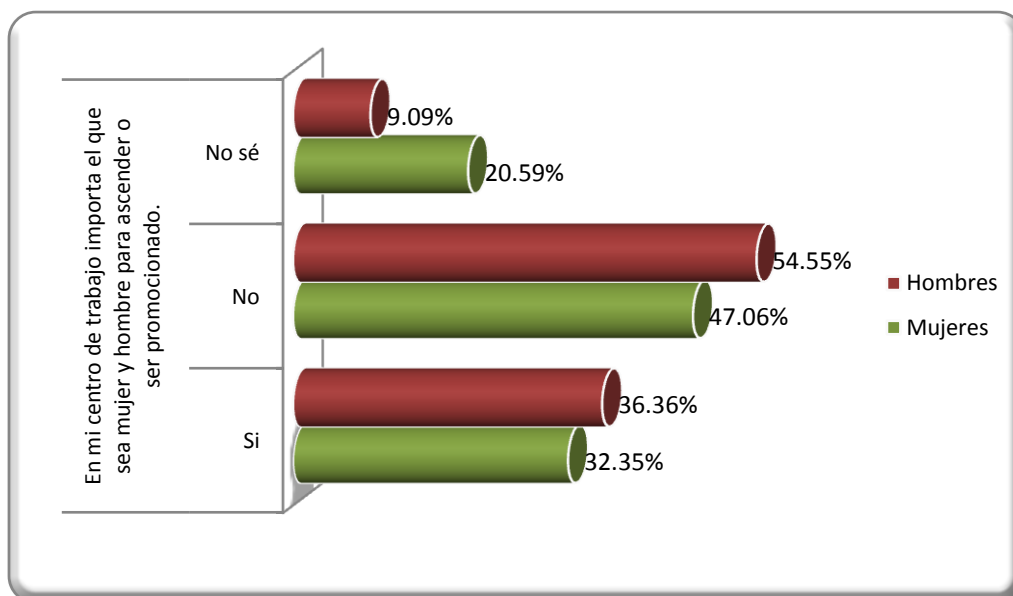
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes similares entre mujeres 26% como para hombres 36%, es decir prácticamente el **30%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **50%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	30	26	36
No	50	53	46
No sé	20	21	18



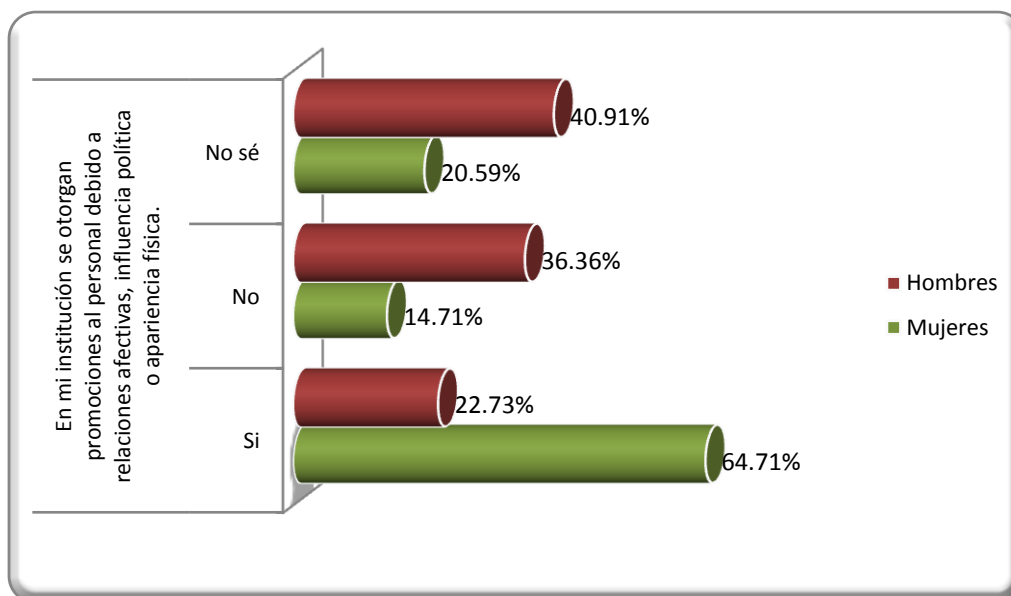
Los resultados respecto a la importancia de ser hombre o mujer como factor influyente en los ascensos o promociones indica que para el 55% de los hombres y el 32% de las mujeres no tiene importancia, sumando así el **50%** del personal encuestado, en sentido contrario el **34%** considera que si importa para ascender o ser promocionado el ser hombre o mujer y el **16%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	34	32	36
No	50	47	55
No sé	16	21	9



Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior es considerada igualitaria en la forma para llevar a cabo la promoción con un 14% de mujeres y un 36 % de hombres, es decir el **23%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **48%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **29%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	48	65	23
No	23	14	36
No sé	29	21	41

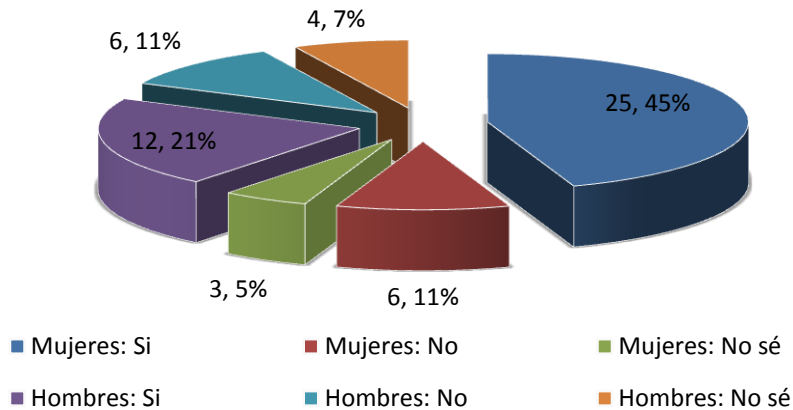


Capacitación y Formación Profesional

Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **66%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 45% lo representan las mujeres y el 21% los hombres; un **21%** no está de acuerdo y el **13%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	45	21
No	22	11	11
No sé	12	5	7

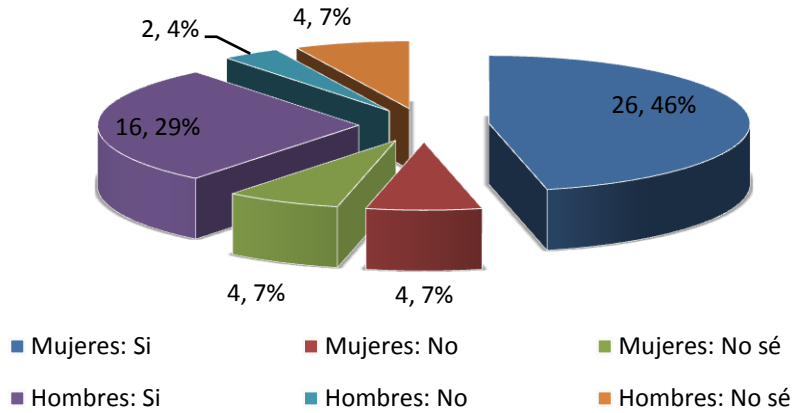
En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **75%** señalaron que sí, representando las mujeres el 46% y el 29% de los hombres, el **11%** respondió que no y el **14%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	75	46	29
No	11	7	4
No sé	14	7	7

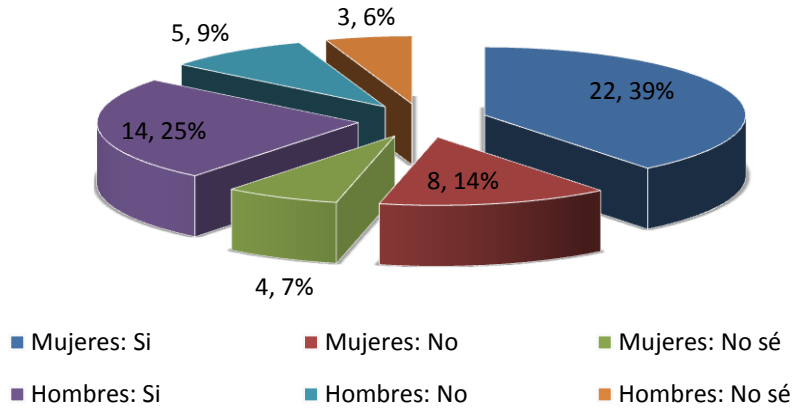
La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



El **64%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un **39%** que se establece esta política y los hombres señalan en un **25%**, el **23%** del personal señala que no se aplica esta política y el **13%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	39	25
No	23	14	9
No sé	13	7	6

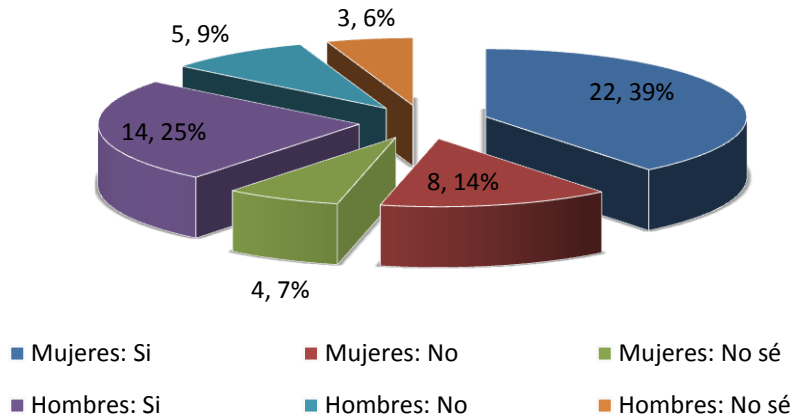
En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.



Los resultados indican que el **64%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el **39%** está compuesto por mujeres y el **25%** por hombres, también nos indica que el **23%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **13%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	39	25
No	23	14	9
No sé	13	7	6

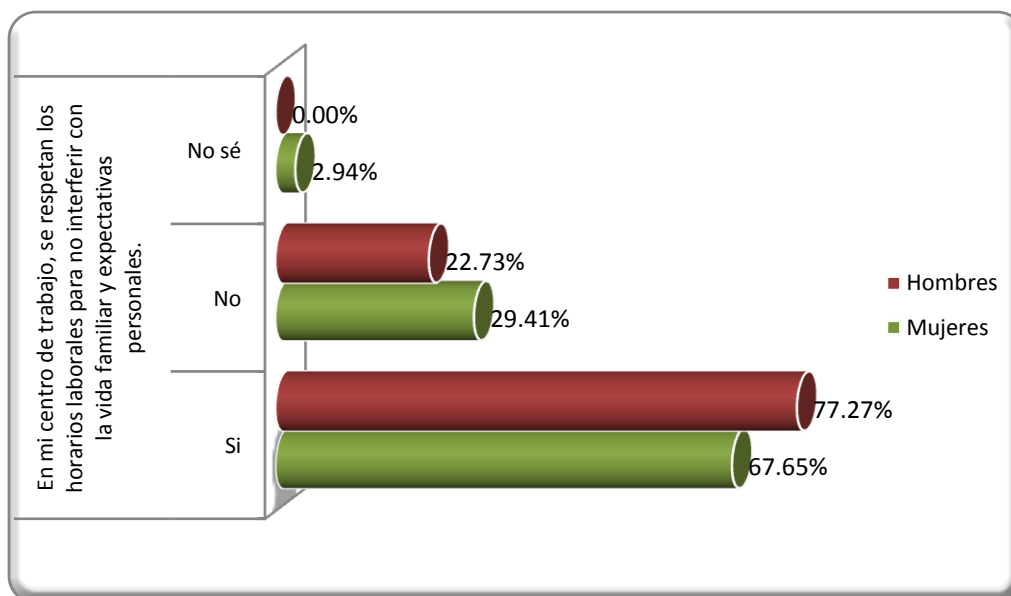
Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

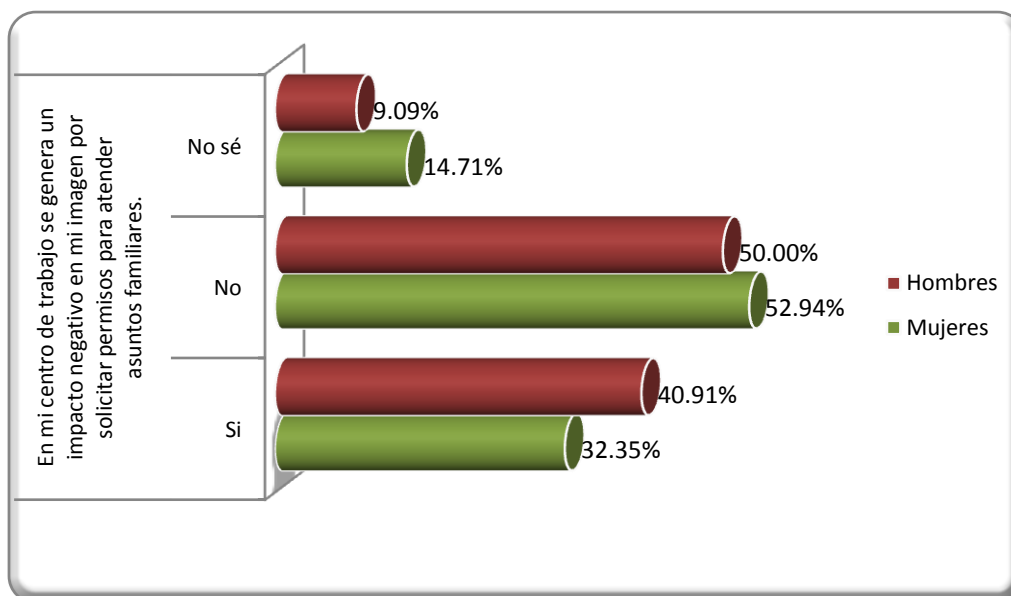
Los resultados muestran que el **71%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 68% y la de hombres de un 77%. El **2%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **27%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	68	77
No	27	29	23
No sé	2	3	0



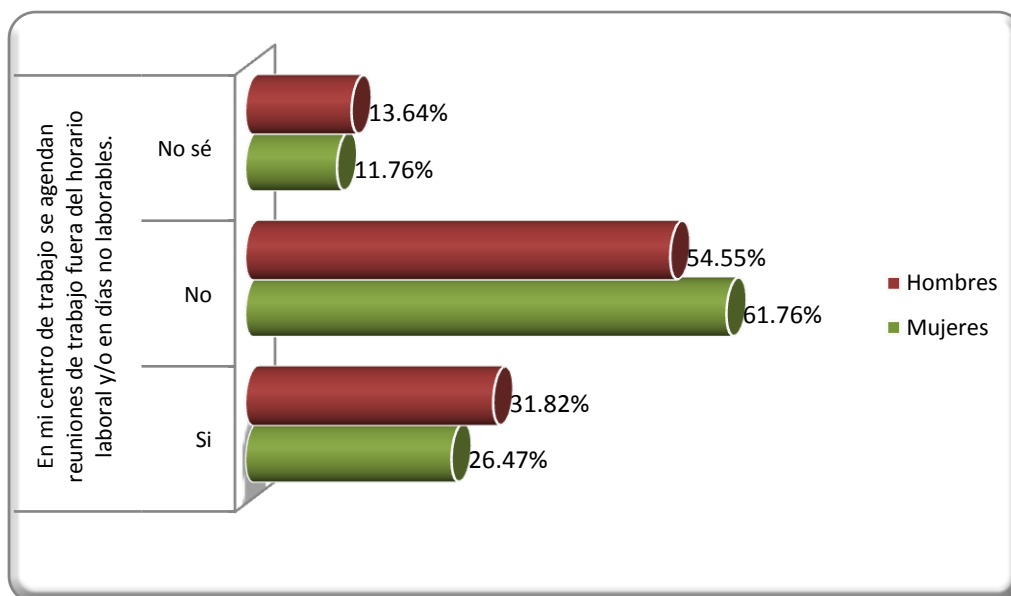
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 32% de las mujeres y el 41% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el 36% de la muestra, es decir, el 52% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el 12% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	32	41
No	52	53	50
No sé	12	15	9



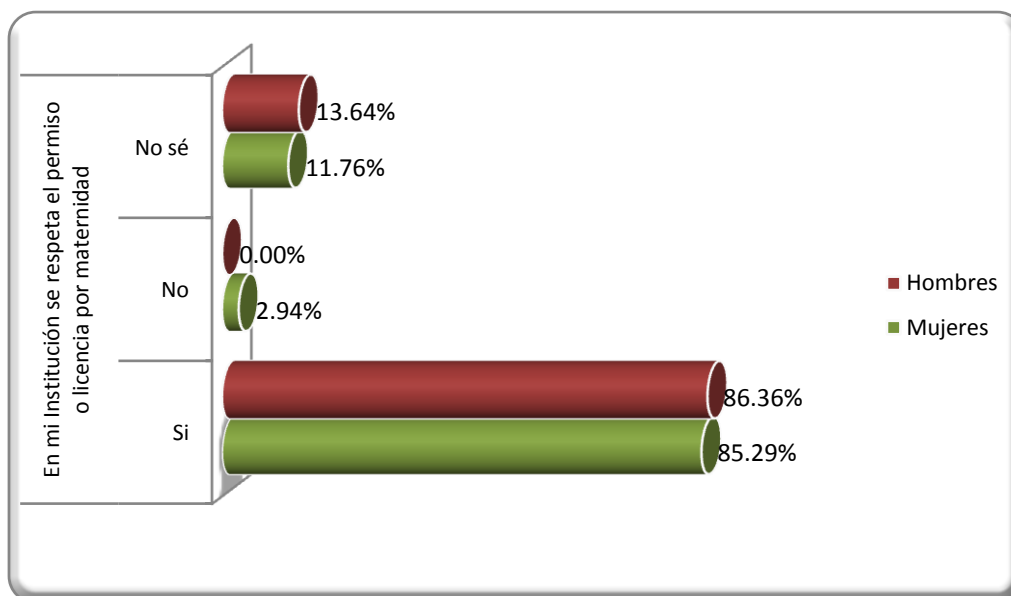
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **59%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **29%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 26% de las mujeres con respaldo del 32% de los hombres. El resto **12%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	29	26	32
No	59	62	54
No sé	12	12	14



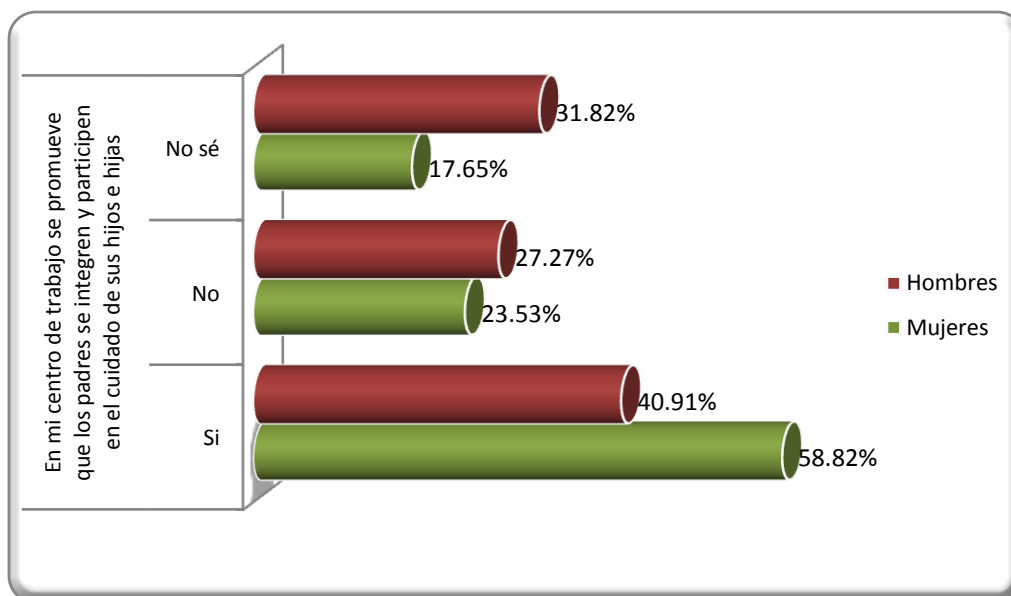
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **86%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 85% son mujeres, en tanto el 86% de hombres. El **13%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **1%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	86	85	86
No	1	3	0
No sé	13	12	14



El 58% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 41% esto es un **52%** de la muestra. El **25%** respondió que no y el **23%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

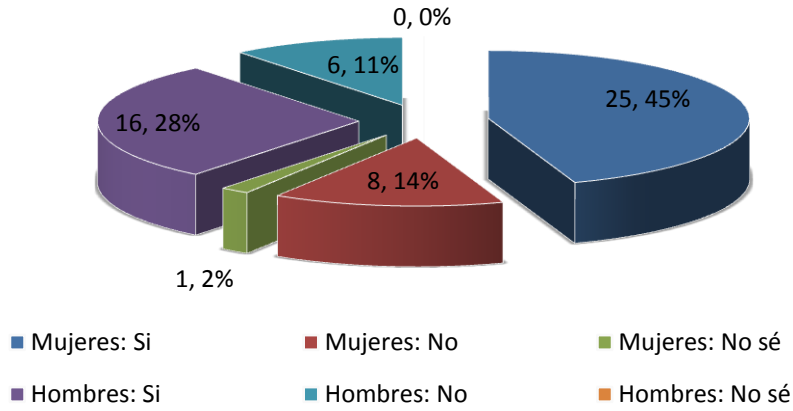
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	58	41
No	25	23	27
No sé	23	32	32



Los resultados indican que el **73%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (45% mujeres y 28% hombres). El **25%** de las personas señalan que no han solicitado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, el **2%** respondió que no sabe. Véase gráfica

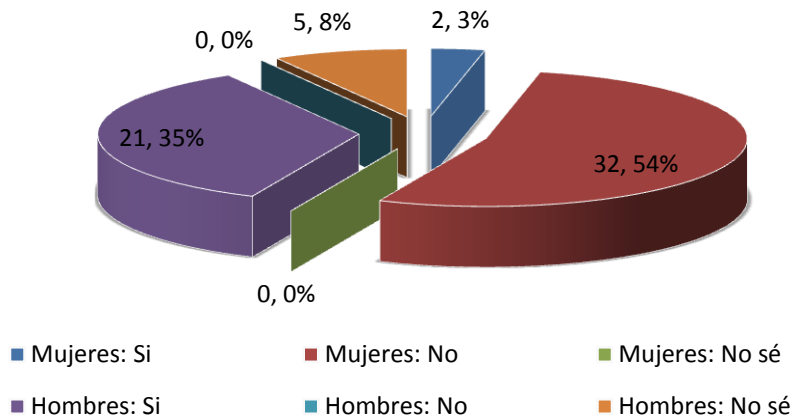
¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	45	28
No	25	14	11
No sé	2	2	0

¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38	3	35
No	54	54	0
No sé	8	0	8

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **13%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **23%** las mujeres y el **8%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

En tercer lugar, el **4%** de las mujeres y el **4%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **4%** de la muestra total, infiriendo que el **96%** no han sido objeto de estas proposiciones.

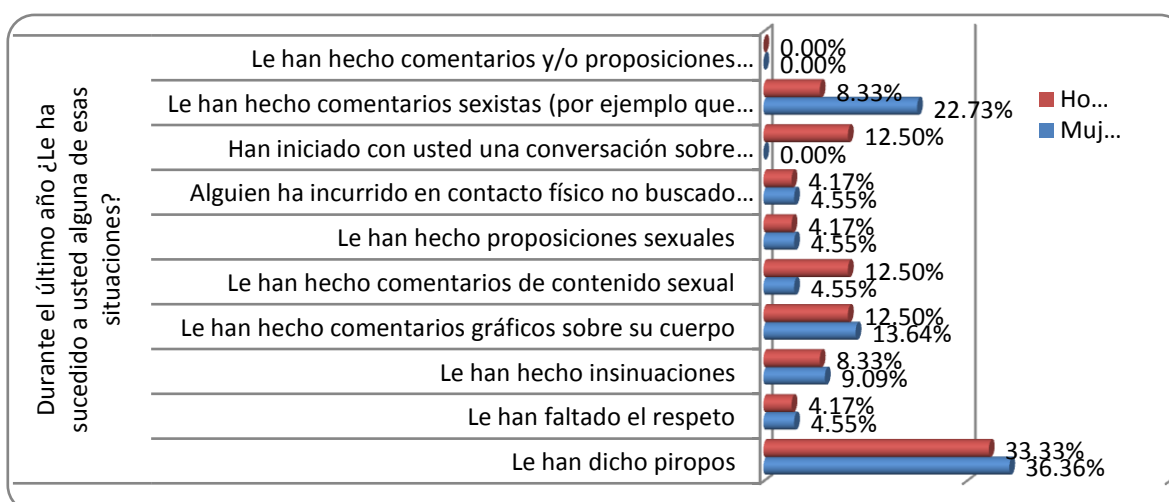
En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **14%** de las mujeres y el **13%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **11%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **9%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **8%**, esto es, el **7%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **83%** restante que no los han recibido.

Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **29%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **36%** y los hombres un porcentaje de **33%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **29%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **71%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

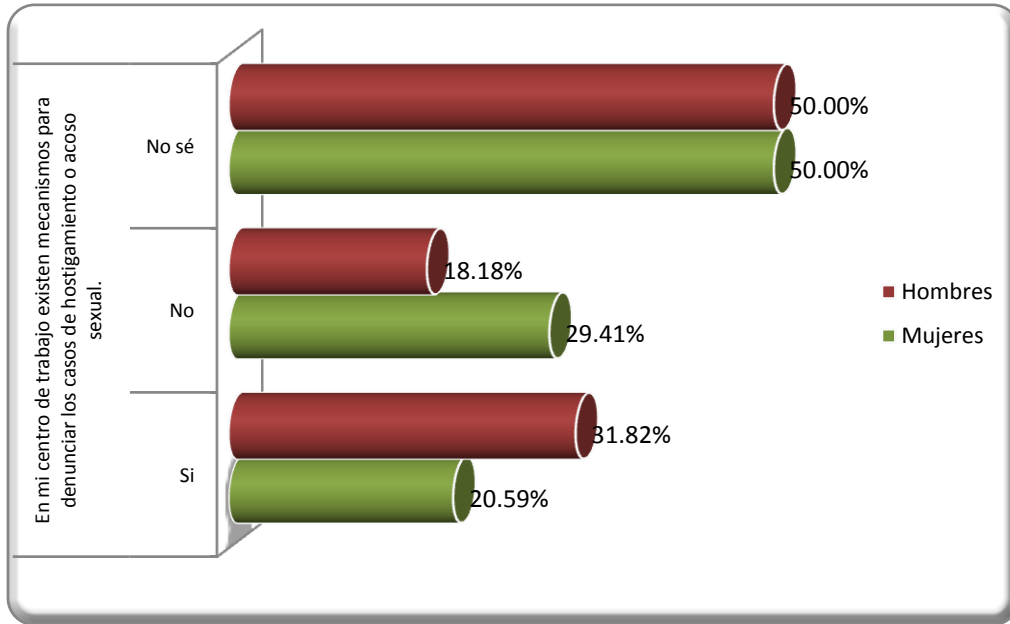
DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERE S	%HOMBRE S
Le han dicho piropos	29	36	33
Le han faltado el respeto	4	5	4
Le han hecho insinuaciones	7	9	8
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	11	14	13

Le han hecho comentarios de contenido sexual	7	5	13
Le han hecho proposiciones sexuales	4	4	4
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	4	4
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	5	0	13
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	13	23	8



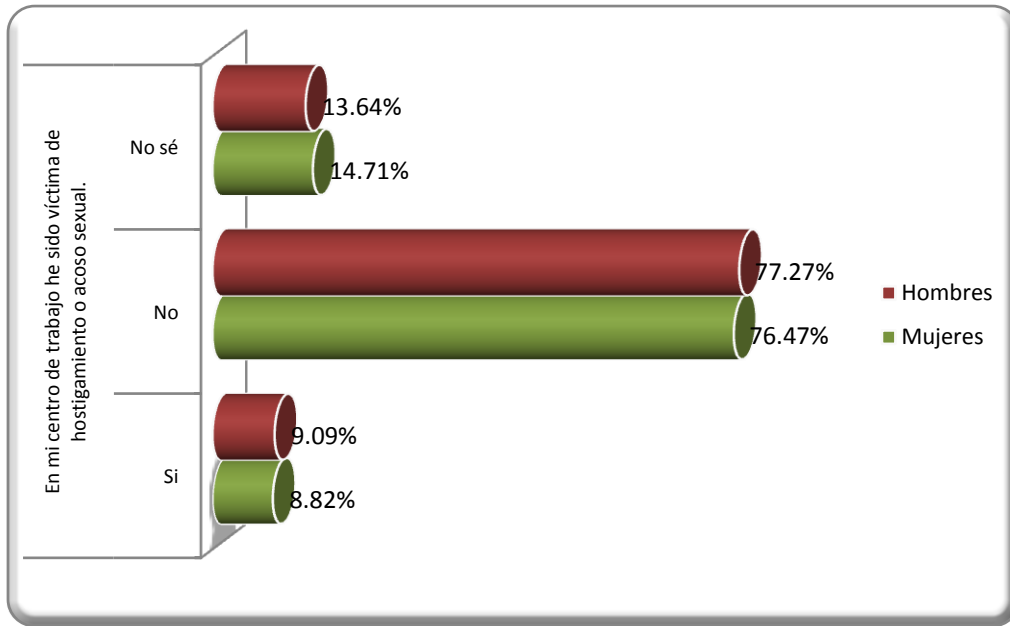
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **26%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **24%** que no, un importante **50%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	26	21	32
No	24	29	18
No sé	50	50	50



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **9%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **77%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **14%** manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	9	9	9
No	77	76	77
No sé	14	15	14



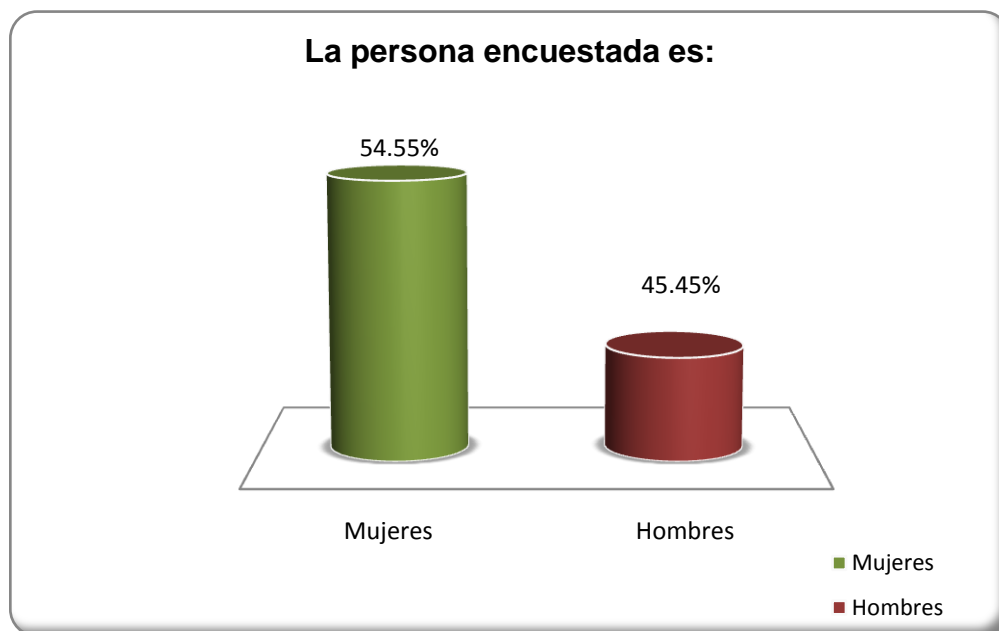
SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y ECOLOGÍA

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

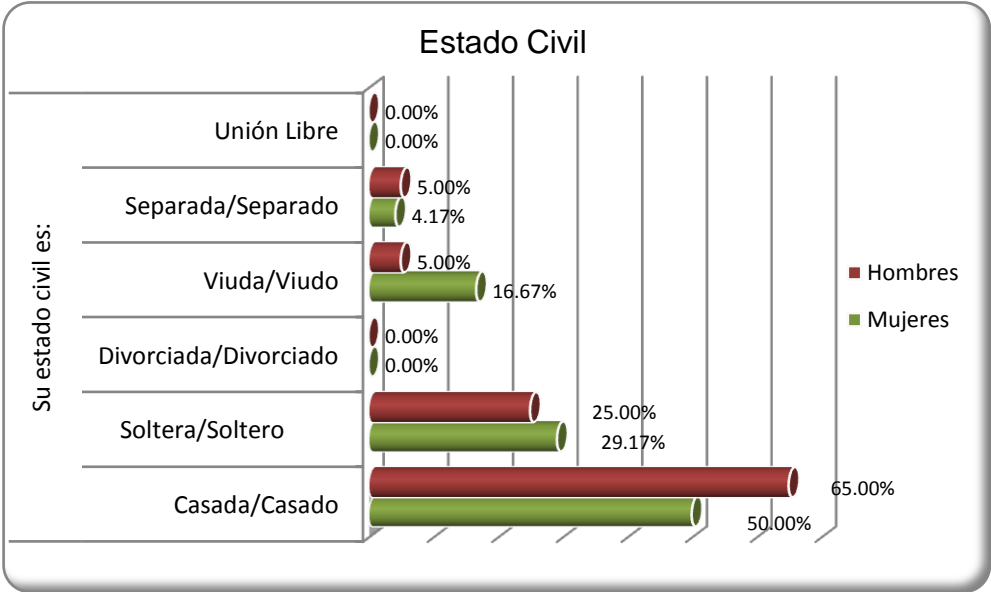
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 44 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de secretarías y órganos descentralizados de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el 55% (24) fueron mujeres mientras que el 45% (20) fueron hombres. Véase gráfica.



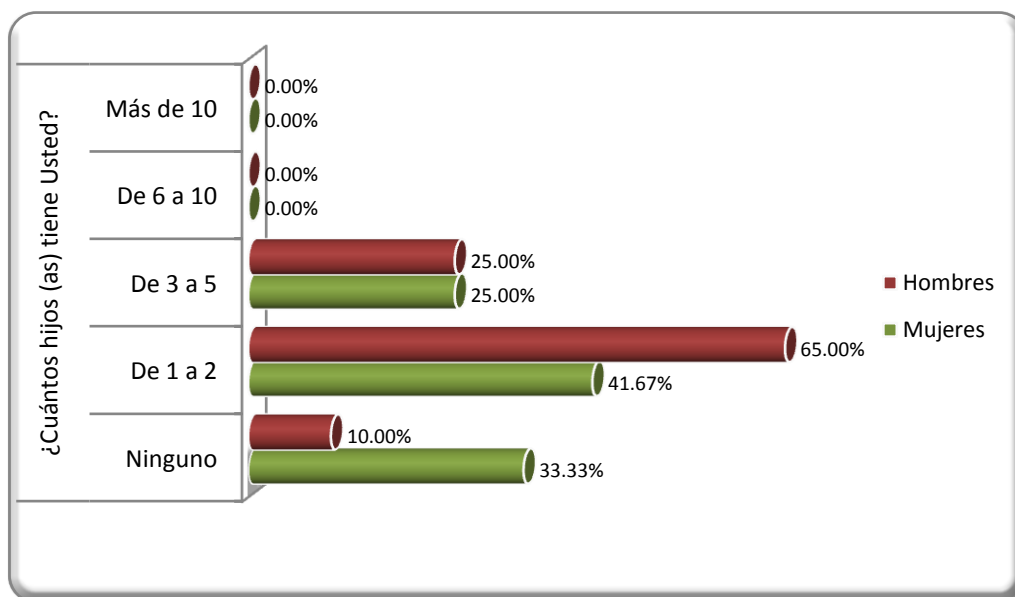
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **27%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 29% son mujeres y el 25% son hombres. Las personas casadas representan un **57%**, el 50% son mujeres y el 65% son hombres. Las personas viudas representan un **11%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un**5%**, las mujeres representan un 4% y los hombres un 5% del total de la muestra. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	57	50	65
Soltera/Soltero	27	29	25
Divorciada/Divorciado	0	0	0
Viuda/Viudo	11	17	5
Separada/Separado	5	4	5
Unión Libre	0	0	0



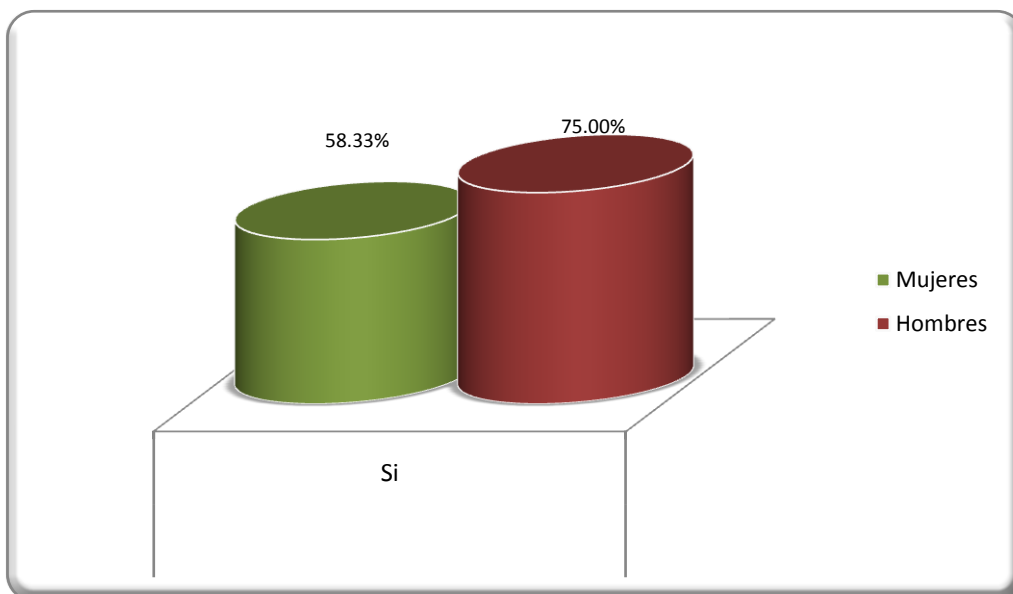
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **23%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 33% son mujeres y el 10% son hombres. El **52%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 42% y los hombres con un 65%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 25% y los hombres un 25%, siendo un total de **25%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	23	33	10
De 1 a 2	52	42	65
De 3 a 5	25	25	25
De 6 a 10	0	0	0
Más de 10	0	0	0



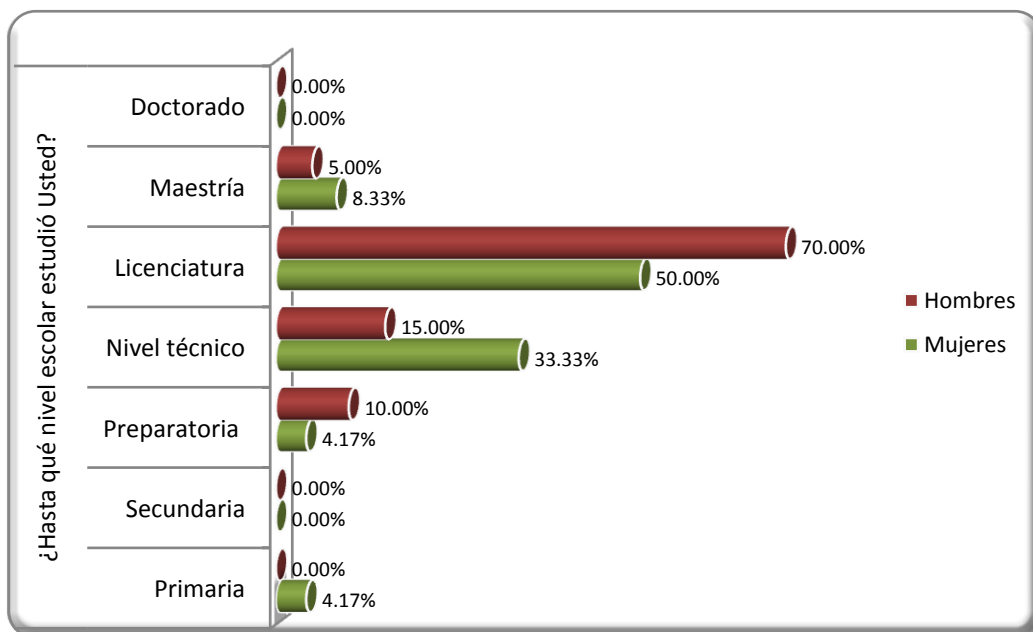
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **66%** manifestó que sí, de cual 75% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 58%. El **34%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	58	75
No	34	42	25



En cuanto al nivel escolar del personal, el **59%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 50% y los hombres con un 70%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **25%**, representó el 33% de mujeres y el 15% por hombres; del nivel de maestría es el **7%**, del cual las mujeres representan el 8% y los hombres un 5%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **7%**, las mujeres con un 4% y los hombres con un 10%. Primaria con el **2%**. Véase gráfica.

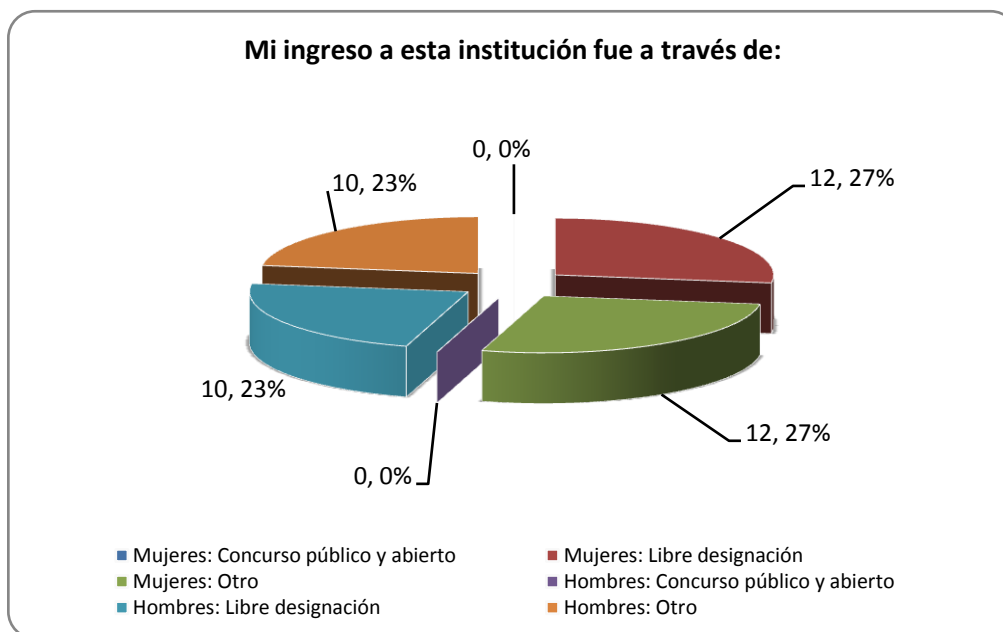
¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	2	4	0
Secundaria	0	0	0
Preparatoria	7	4	10
Nivel técnico	25	33	15
Licenciatura	59	50	70
Maestría	7	8	5
Doctorado	0	0	0



El ninguna de las personas entrevistadas manifestaron que su ingreso a la institución ocurrió por concurso abierto. El **50%** manifestó que su ingreso fue por libre designación estuvo representado por un 27% de las mujeres y un 23% de hombres, en la misma proporción manifestó el restante 50% que su ingreso fue por otra vía¹¹⁸. Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	0	0	0
Libre designación	50	27	23
Otro	50	27	23

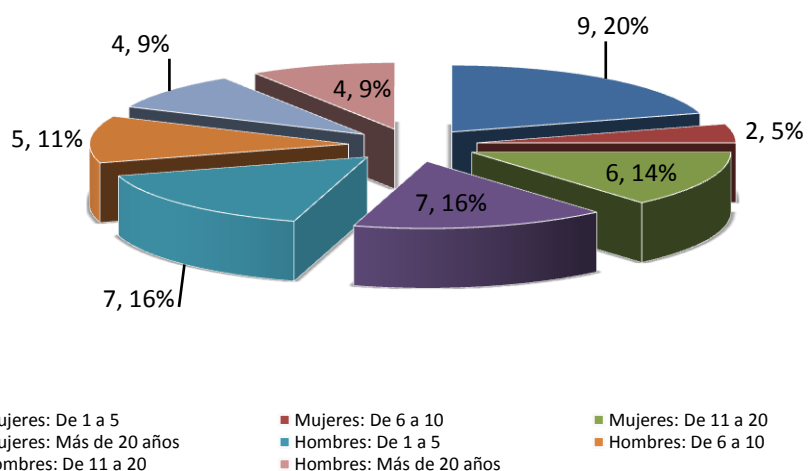
¹¹⁸ Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardo por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.



El personal que contestó la encuesta señaló cuánto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **36%** de la muestra lleva trabajando de 1 a 5 años, representado con un 20% por mujeres y un 16% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **25%**, representado por un 16% por las mujeres y un 9% por los hombres. De las personas que tiene de 6 a 10 años laborando es el **16%**, representado por 5% son mujeres y el 11% de hombres. Véase gráfica.

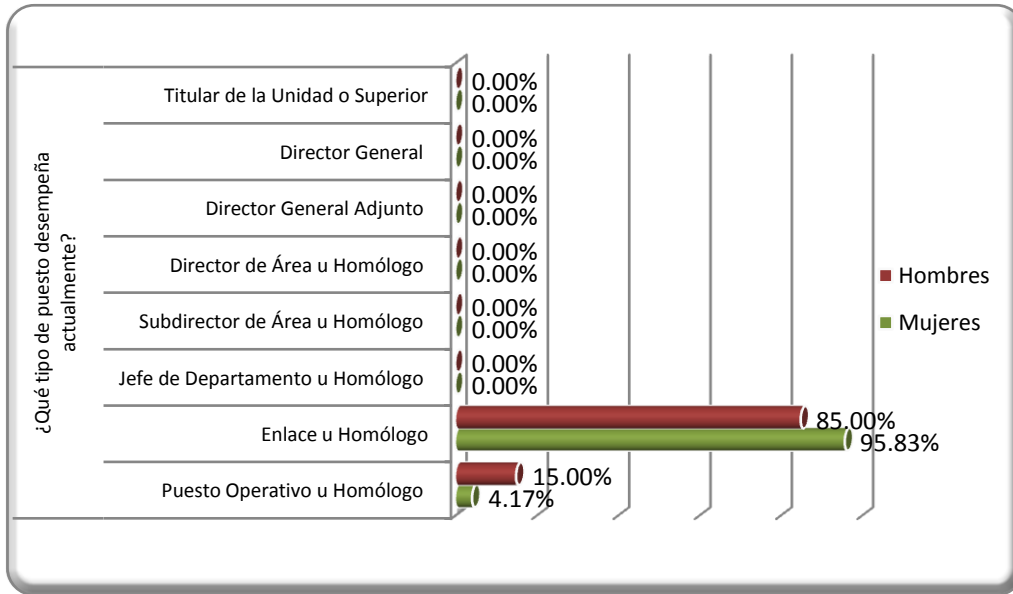
EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	36	20	16
De 6 a 10	16	5	11
De 11 a 20	23	14	9
Más de 20 años	25	16	9

¿Cuántos años ha trabajado en el sector público, en total?



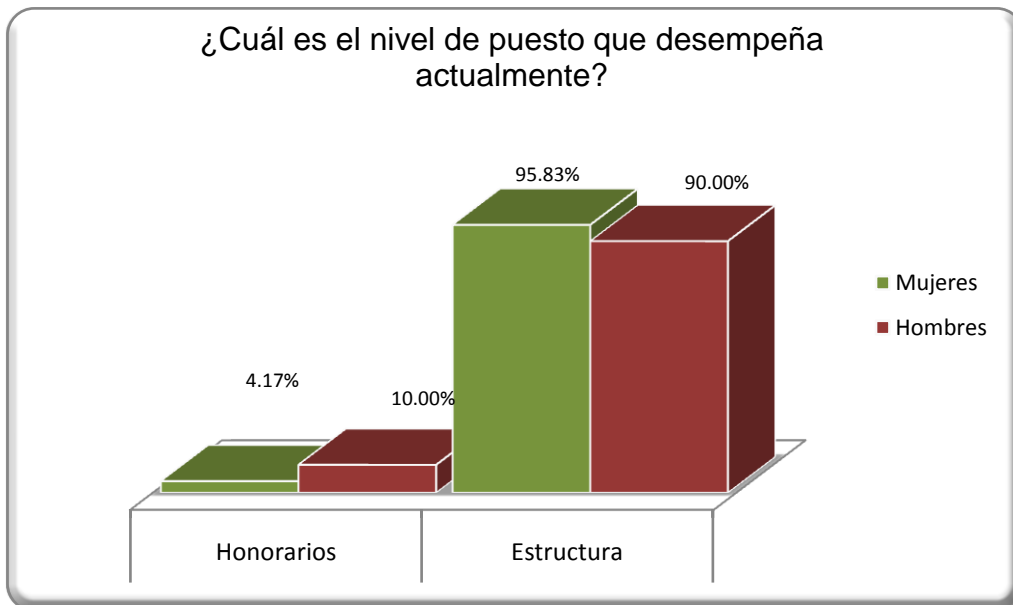
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **9%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 4% las mujeres y 15% los hombres, el **91%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 96% eran mujeres y 85% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	9	4	15
Enlace u Homólogo	91	96	85
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **93%** está contratado por estructura, del cual 96% son mujeres y 90% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	7	4	10
Estructura	93	96	90

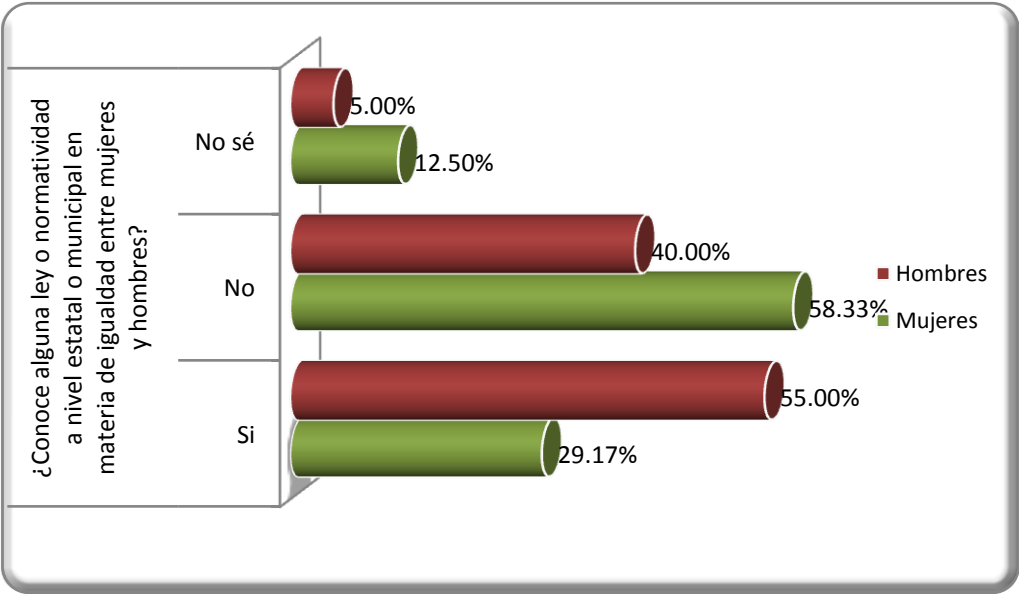


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

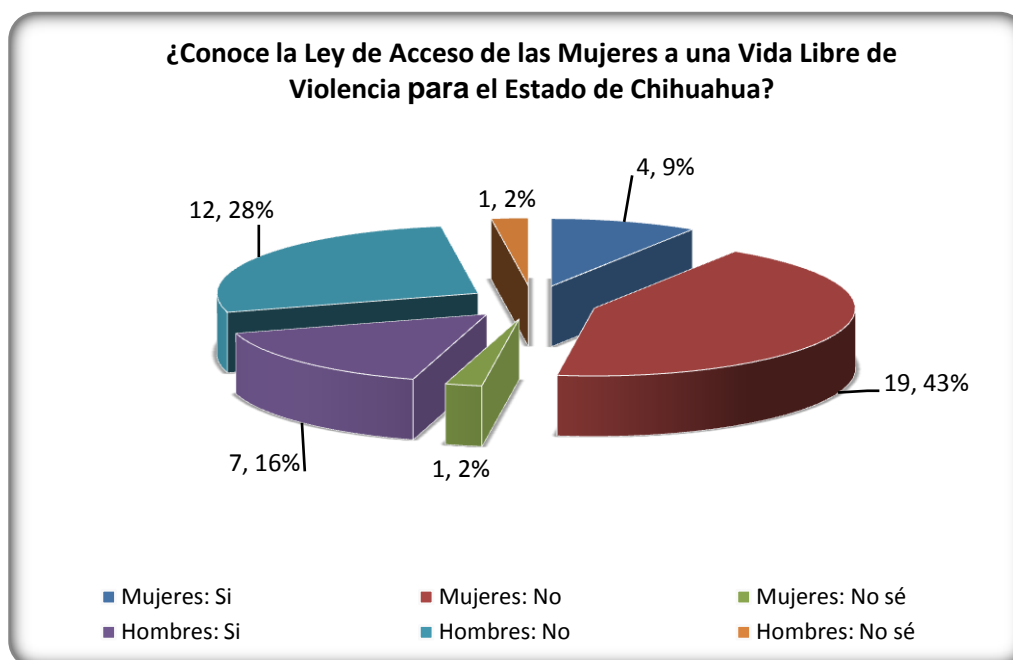
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **41%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 29% de las mujeres y 55% de los hombres, en contraposición con el **50%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **9%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	29	55
No	50	58	40
No sé	9	13	5



En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 9% de las mujeres y el 16% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **25%** de las personas encuestadas; al contrario, el **71%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

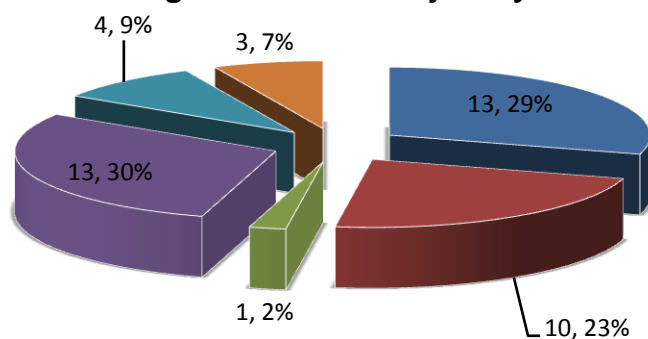
¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	25	9	16
No	71	44	27
No sé	4	2	2



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **59%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 29% y un 30% de los hombres, en tanto el **32%** manifestó no conocerla y el **9%** respondió no sé. Véase gráfica. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	59	29	30
No	32	23	9
No sé	9	2	7

¿Sabe que Institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la Política Pública en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres?



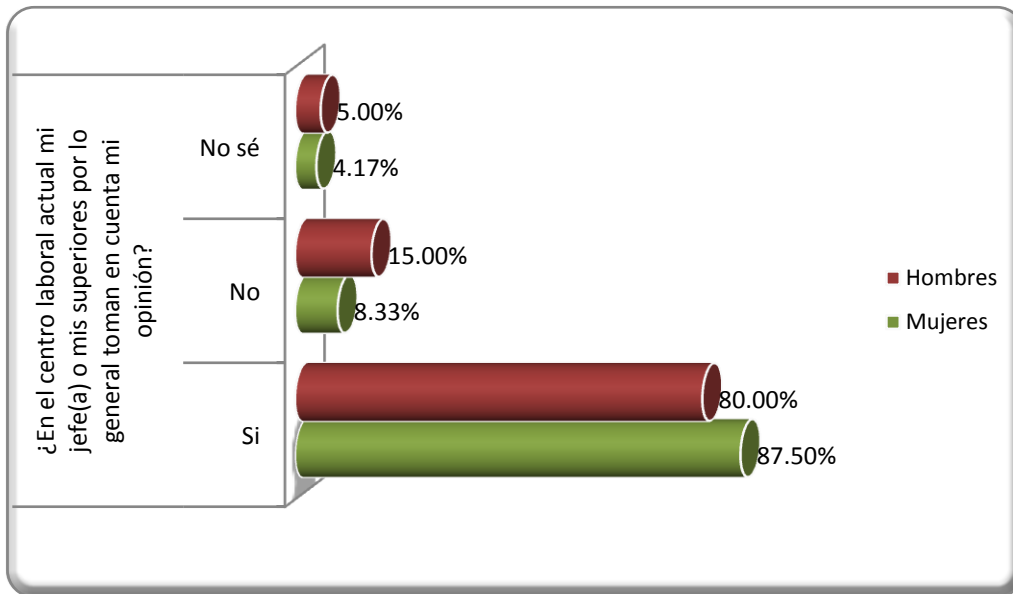
■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

De los datos obtenidos se observa que el 88% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 80% de los hombres, es decir, el **84%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **11%** que argumentaron lo contrario y el **5%** respondió no sé. Véase gráfica.

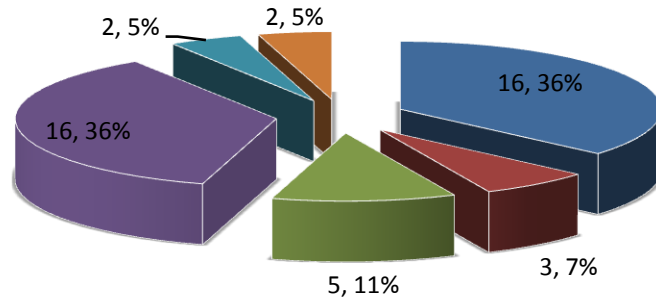
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	88	80
No	11	8	15
No sé	5	4	5



Aunado a lo anterior, el **72%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 36% de las mujeres y el 36% de los hombres; mientras que el **12%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **16%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	72	36	36
No	12	7	5
No sé	16	11	5

¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro?

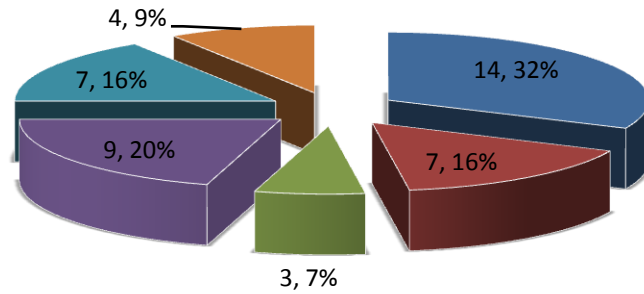


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 32% de las mujeres y el 20% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **52%** de las personas encuestadas. El **32%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **16%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	32	20
No	32	16	16
No sé	16	7	9

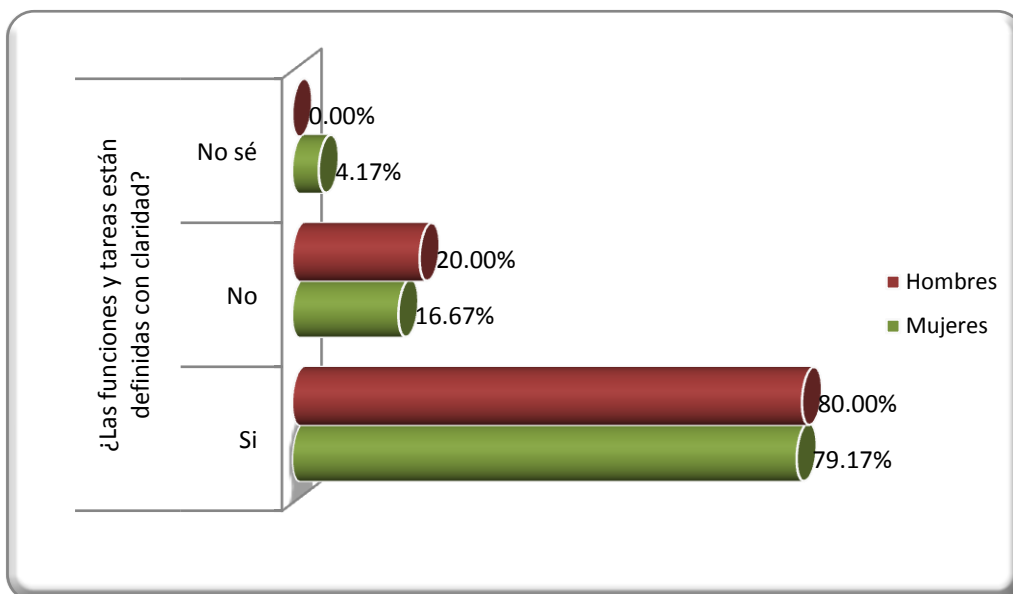
¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

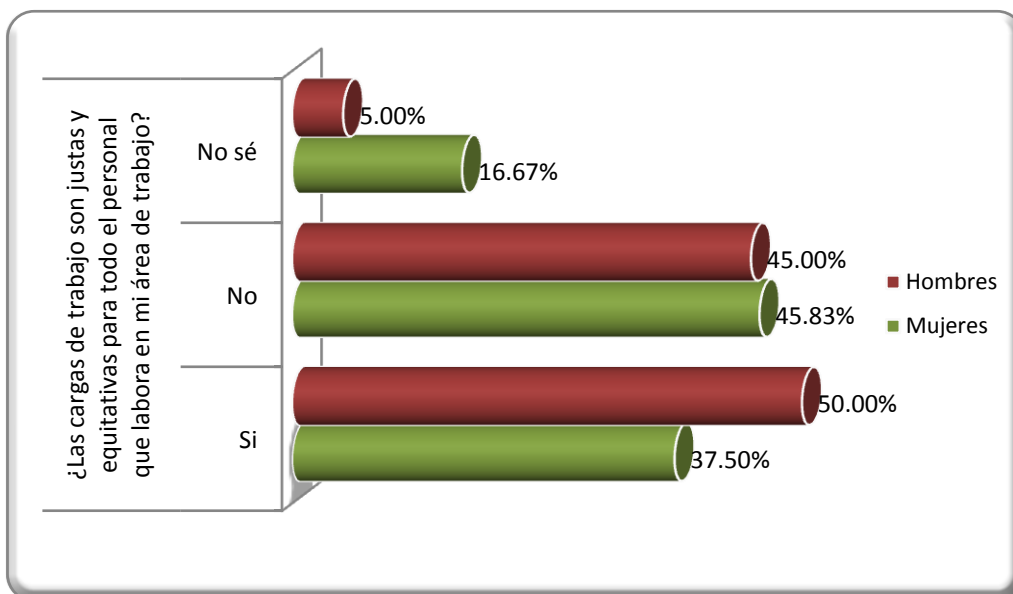
Además, el **80%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 79% de las mujeres y el 80% de los hombres, mientras que el **18%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **2%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	79	80
No	18	17	20
No sé	2	4	0



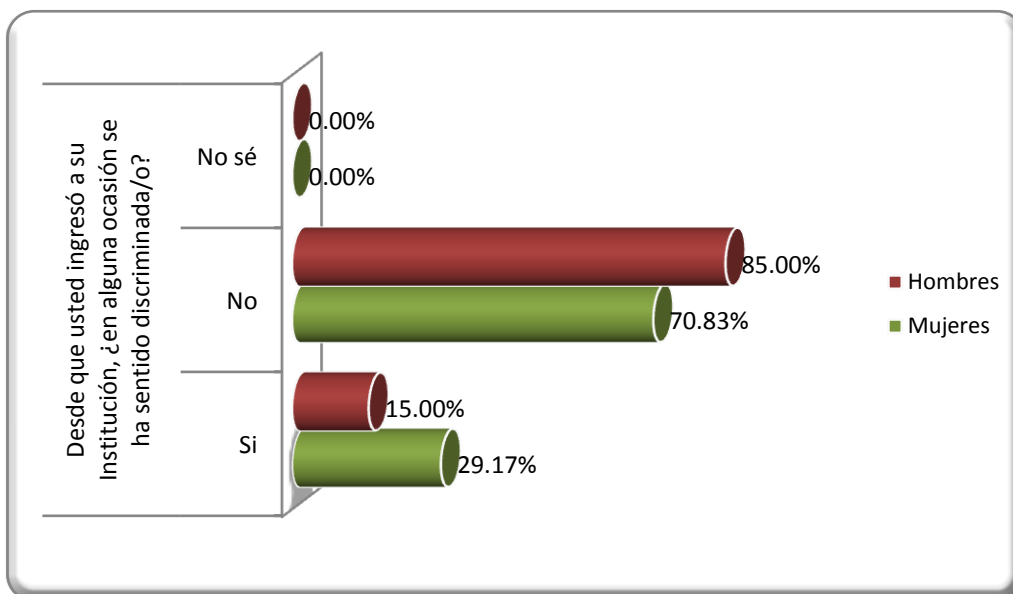
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 37% de las mujeres y el 50% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **43%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **46%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **11%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	43	37	50
No	46	46	45
No sé	11	17	5



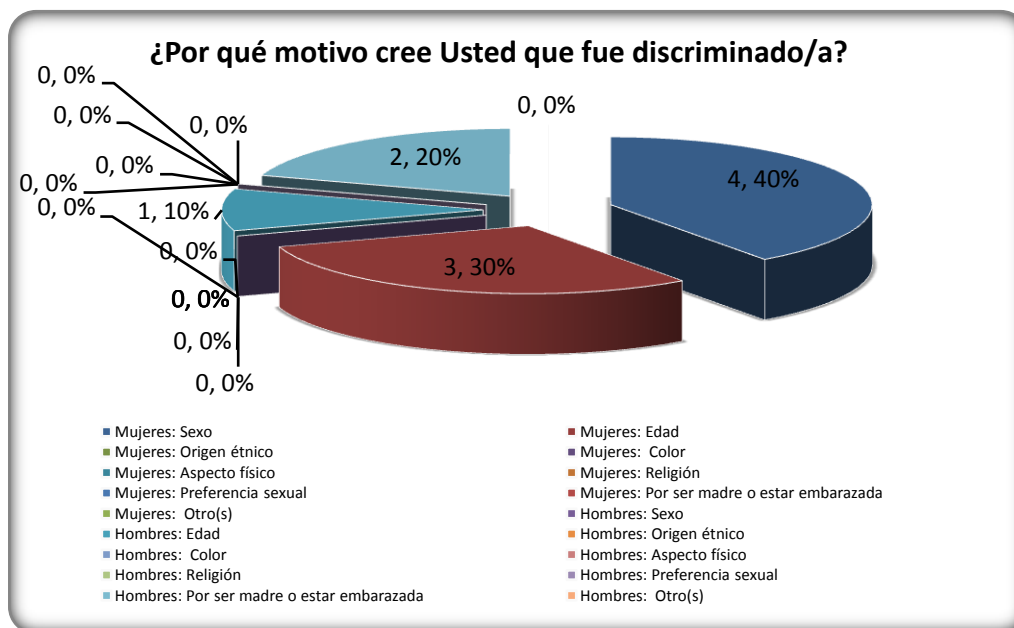
Por último, el **23%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 29% de las mujeres y el 15% de los hombres, por ende, el **77%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADA/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	23	29	15
No	77	71	85
No sé	0	0	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo el 40% de las mujeres, representando el **40%** de la muestra, por otra parte, el **40%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, el 30% de mujeres y el 10% de hombres. Por otros motivos, que se refieren a ser madre y estar embarazada el 20% de los hombres, representando el **20%** del total de la muestra. Véase gráfica.

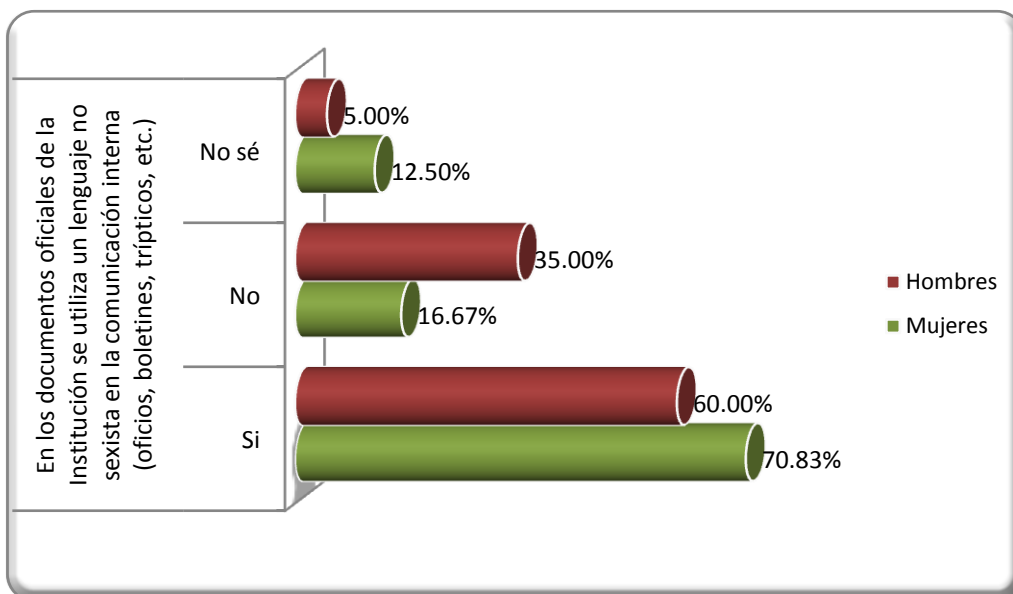
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	40	40	0
Edad	40	30	10
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	0	0	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	20	0	20



Comunicación Incluyente

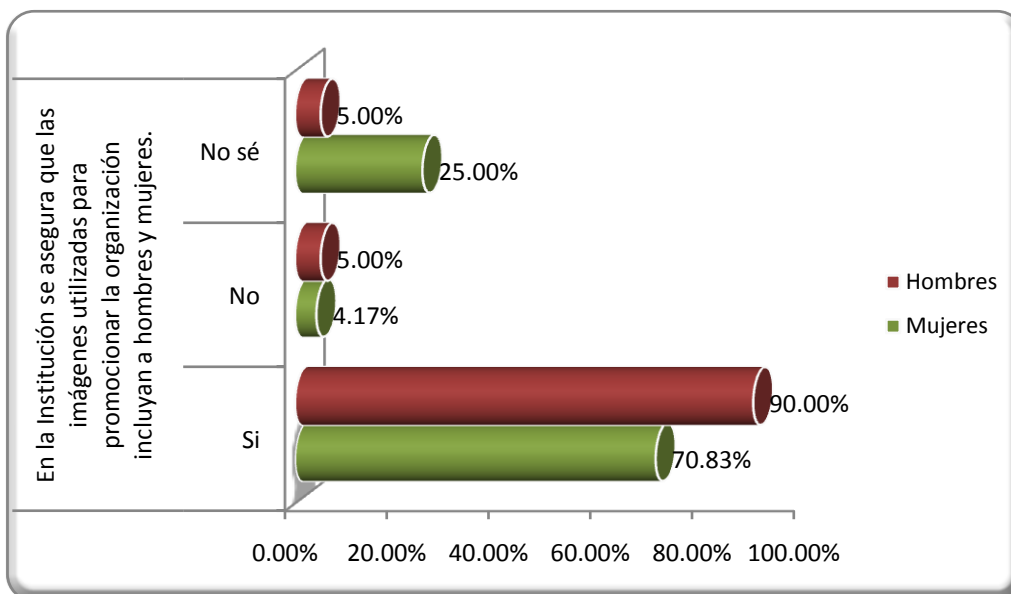
El análisis estadístico refleja que 71% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 60% de los hombres, es decir, el **66%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **25%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **9%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	71	60
No	25	17	35
No sé	9	12	5



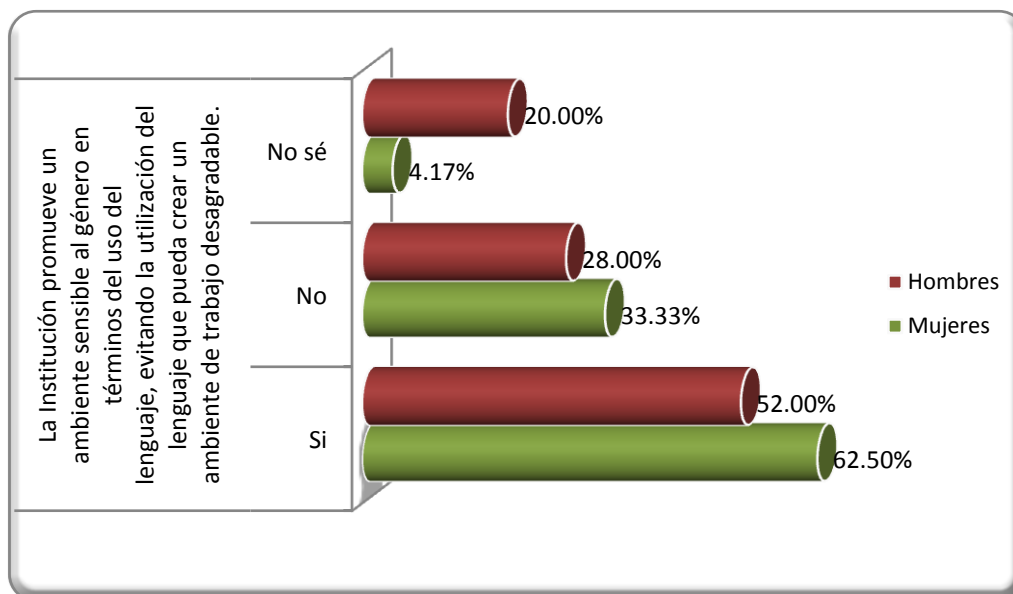
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 90% de los hombres y el 71% de las mujeres, resultando el **80%** del personal entrevistado, en contraste, el **5%** mencionaron lo contrario y el **15%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y A MUJERES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	71	90
No	5	4	5
No sé	15	25	5



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 52% de los hombres con relación al 63% de las mujeres, siendo agrupado en el **58%** del personal entrevistado, el **30%** argumentó en sentido negativo y otro **12%** no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE, EVITANDO LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	63	52
No	30	33	28
No sé	12	4	20



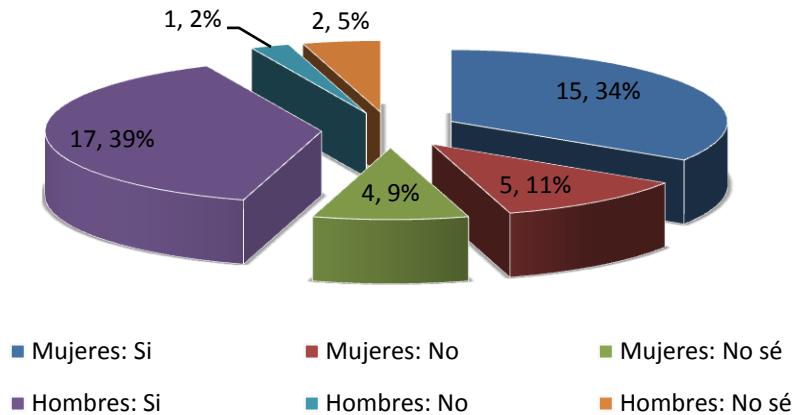
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 39% de los hombres y el 34% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **73%**, el restante **13%** refuta este criterio asertivo y el otro **14%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	34	39
No	13	11	2
No sé	14	9	5

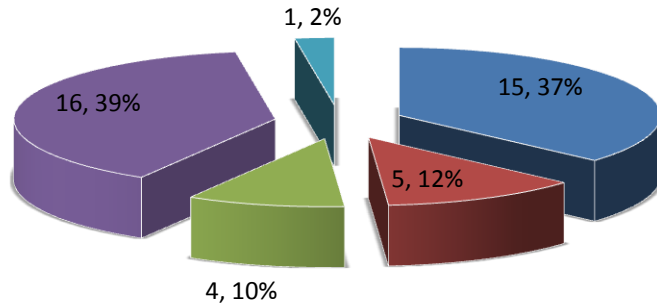
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.



En este sentido, el **76%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 37% de las mujeres y el 39% de los hombres, mientras que el **14%** de las personas opinaron lo contrario y el **10%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	37	39
No	14	12	2
No sé	10	10	0

En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



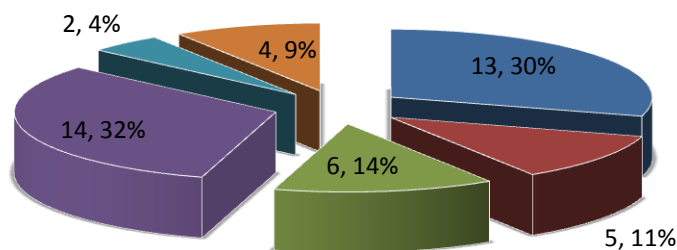
■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

En este sentido, el **62%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 30% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 32% de los hombres, mientras que el **15%** de las personas opinaron lo contrario y el **23%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	30	32
No	15	11	4
No sé	23	14	9

En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

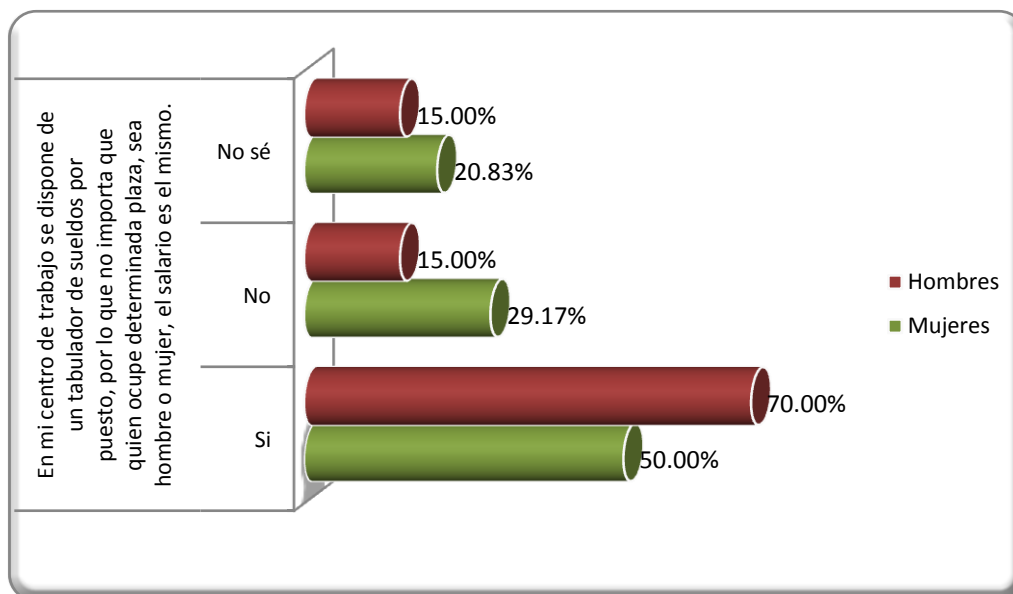


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Salarios y Prestaciones.

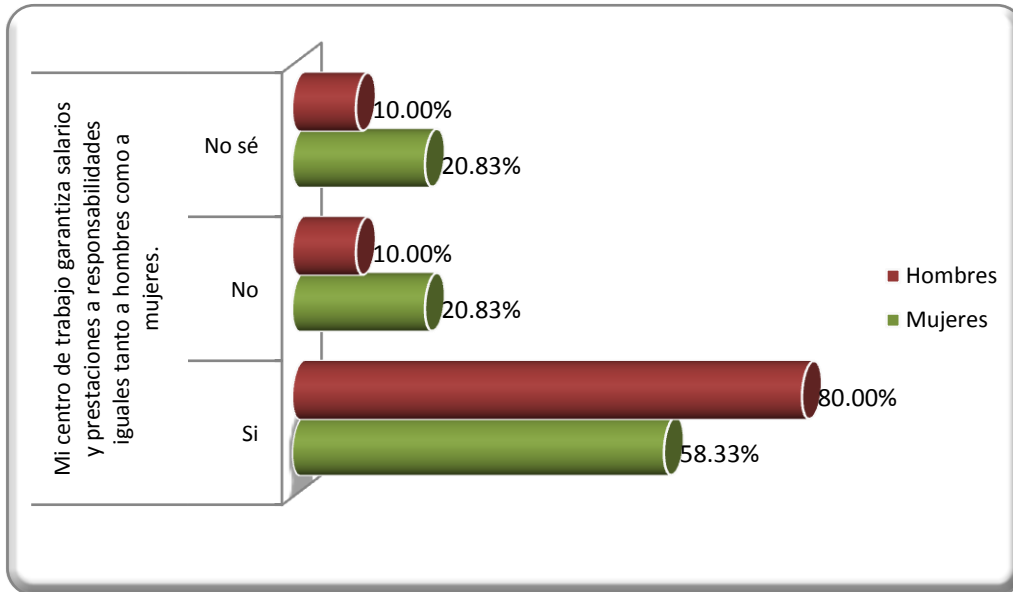
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 50% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 70% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **59%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **23%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **18%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	59	50	70
No	23	29	15
No sé	18	21	15



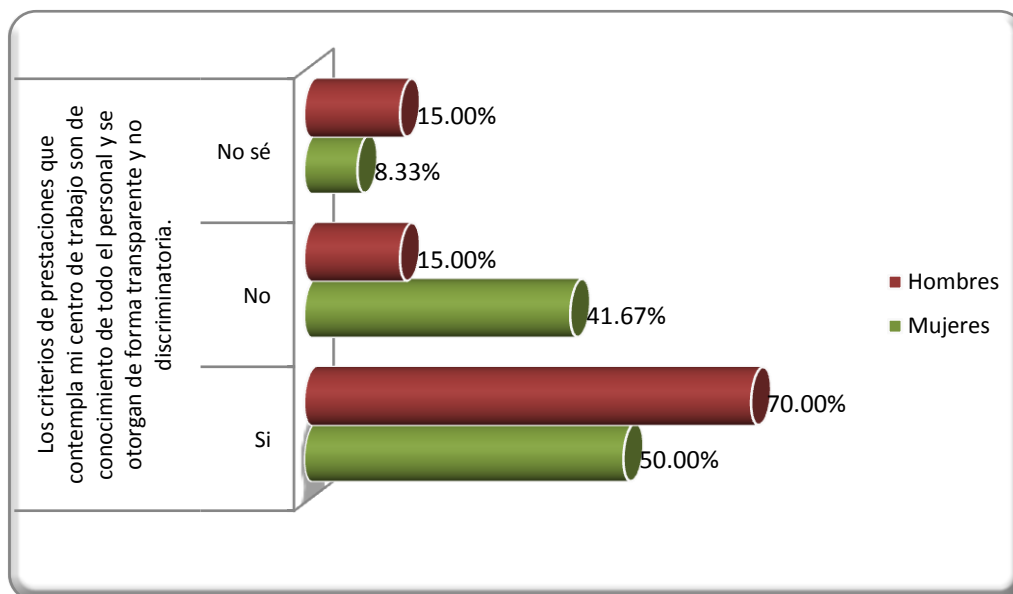
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **68%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 58% de las mujeres y el 80% de los hombres, el resto, **16%** menciona que no existe y un **16%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	58	80
No	16	21	10
No sé	16	21	10



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 50% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 70% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **59%** de las personas encuestadas, con diferencia al **30%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **11%** no lo sabe. Véase gráfica.

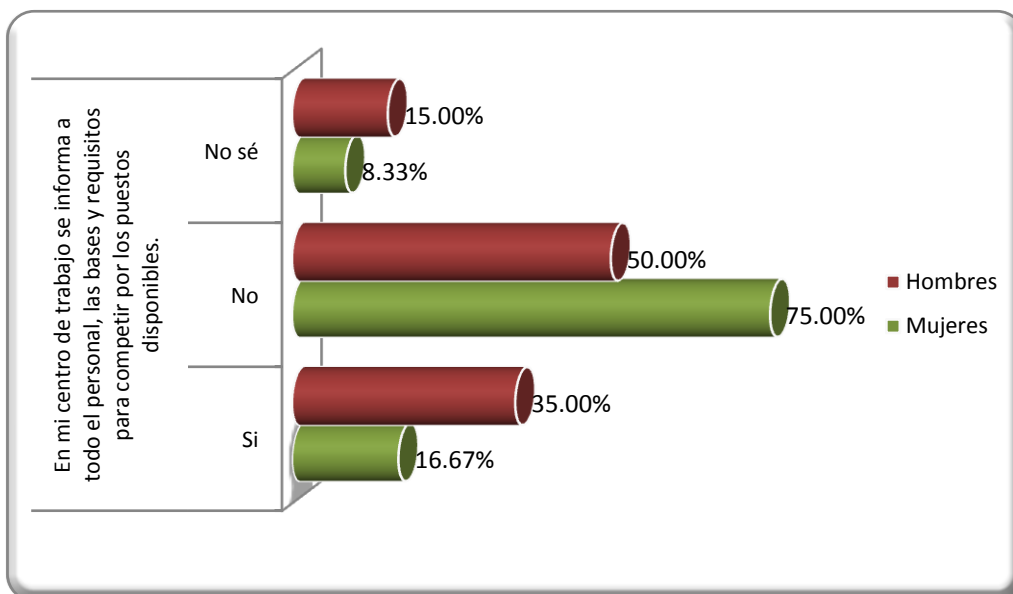
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	59	50	70
No	30	42	15
No sé	11	8	15



Promoción Vertical y Horizontal

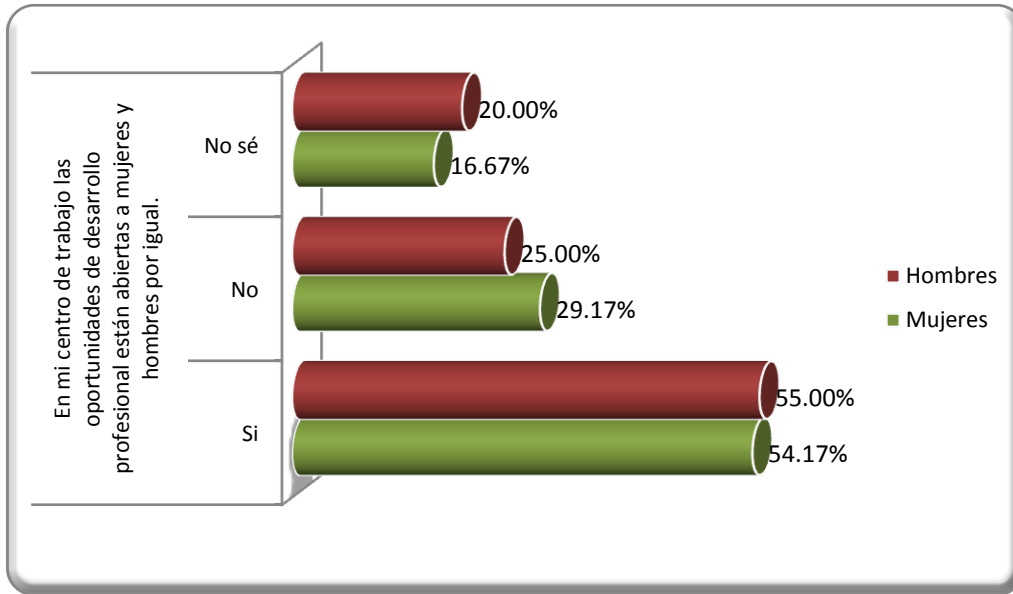
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **64%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **25%** manifiesta positivamente y el **12%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	25	17	35
No	64	75	50
No sé	12	8	15



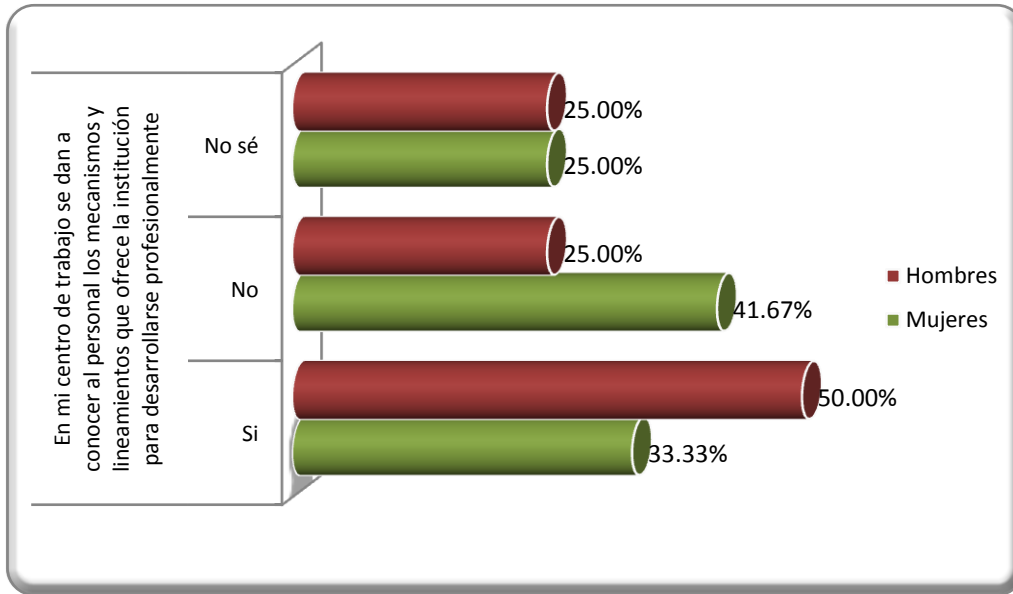
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **55%** del total de la muestra considera que si, representados por el 54% de las mujeres y el 55% de los hombres, en tanto el **27%** considera que no y otro **18%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	54	55
No	27	29	25
No sé	18	17	20



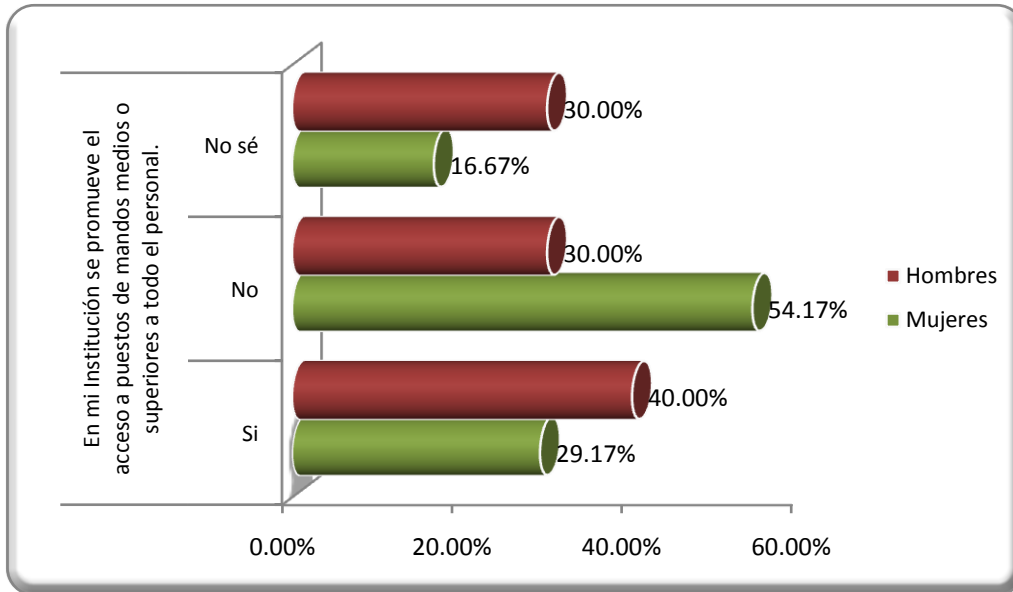
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **41%** dice que si del cual el **33%** son mujeres y el **50%** hombres; un **34%** no está de acuerdo y un **25%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	33	50
No	34	42	25
No sé	25	25	25



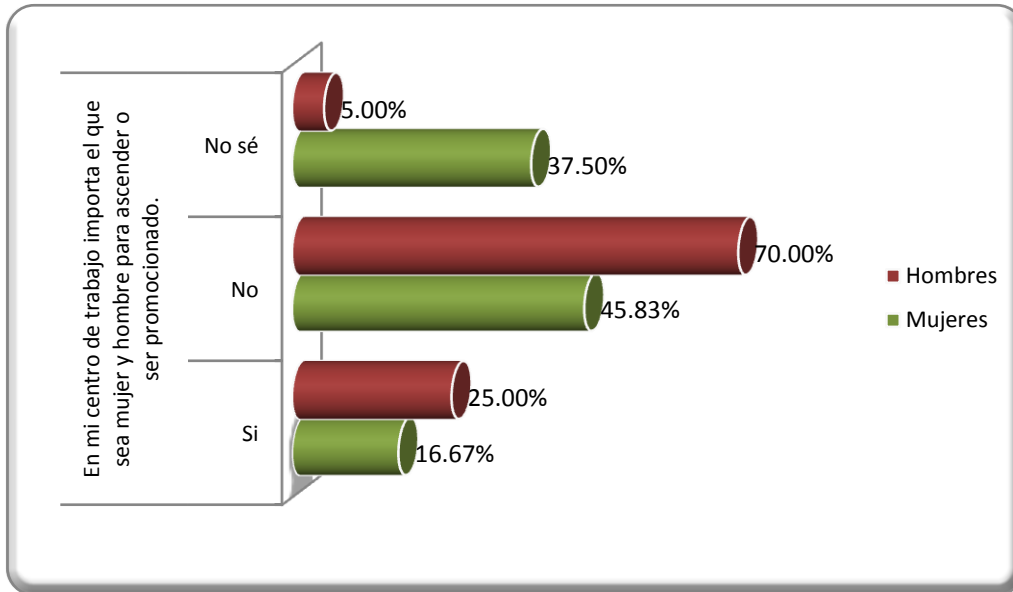
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 29% como para hombres 40%, es decir prácticamente el **34%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **43%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **23%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	34	29	40
No	43	54	30
No sé	23	17	30



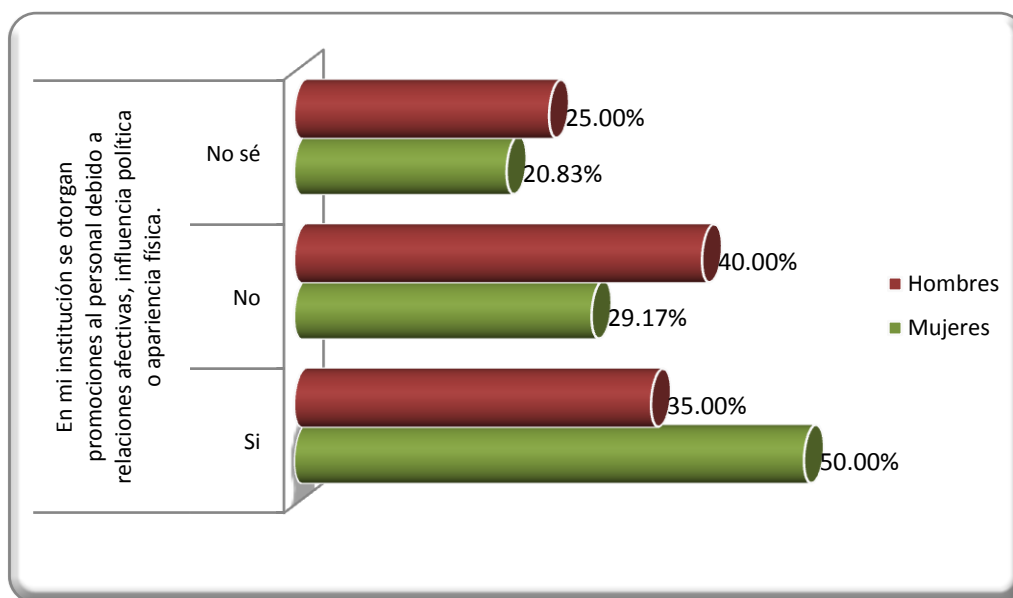
Los resultados respecto a la importancia de ser hombre o mujer como factor influyente en los ascensos o promociones indica que para el 70% de los hombres y el 46% de las mujeres no tiene importancia, sumando así el **57%** del personal encuestado, en sentido contrario el **20%** considera que si importa para ascender o ser promocionado el ser hombre o mujer y el **23%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	17	25
No	57	46	70
No sé	23	37	5



Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 50% como para hombres 35%, es decir prácticamente el **43%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **34%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **23%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	43	50	35
No	34	29	40
No sé	23	21	25

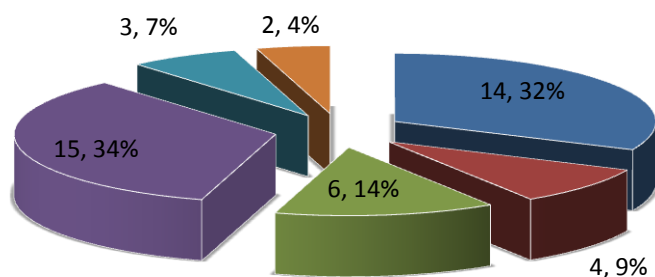


Capacitación y Formación Profesional

Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **65%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 32% lo representan las mujeres y el 33% los hombres; un **16%** no está de acuerdo y el **19%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	32	33
No	16	9	7
No sé	19	14	5

En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres

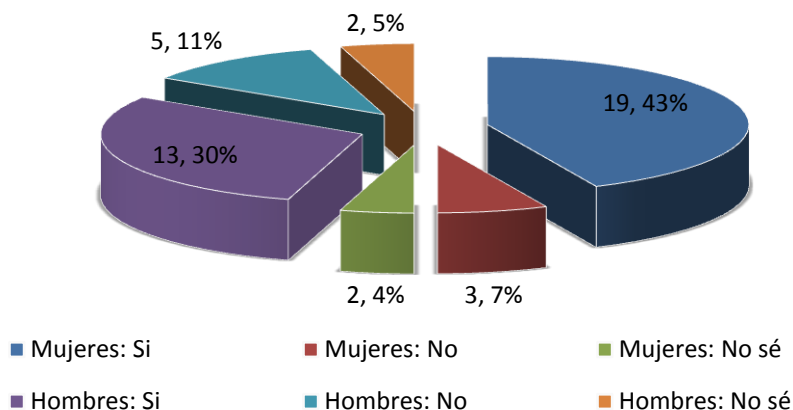


- Mujeres: Si
- Mujeres: No
- Mujeres: No sé
- Hombres: Si
- Hombres: No
- Hombres: No sé

En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **65%** señalaron que sí, representando las mujeres el 32% y el 33% de los hombres, el **16%** respondió que no y el **19%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	65	32	33
No	16	9	7
No sé	19	14	5

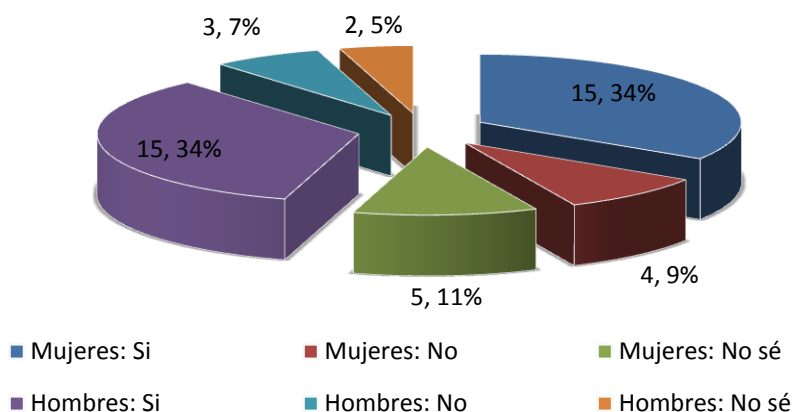
La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



El **68%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 34% que se establece esta política y los hombres señalan en un 34%, el **16%** del personal señala que no se aplica esta política y el **16%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	34	34
No	16	9	7
No sé	16	11	5

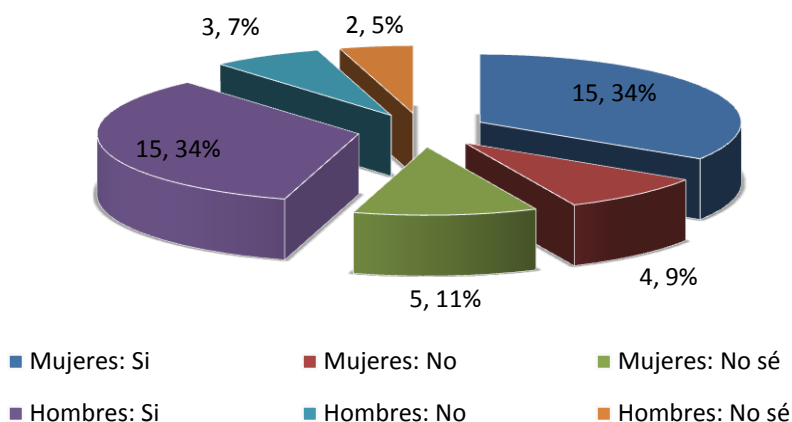
En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.



Los resultados indican que el **38%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 34% está compuesto por mujeres y el 34% por hombres, también nos indica que el **16%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **16%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	34	34
No	16	9	7
No sé	16	11	5

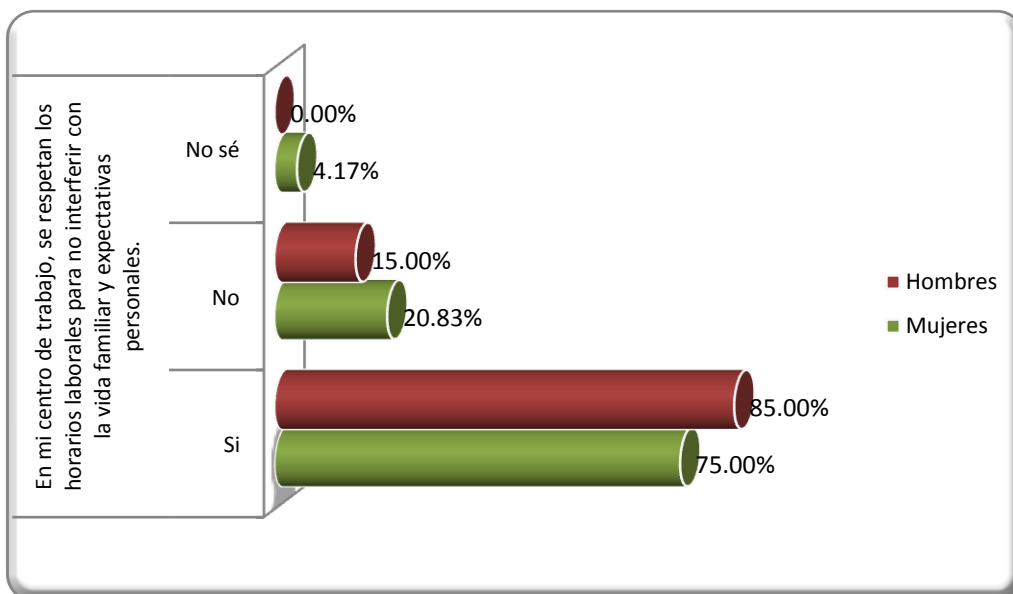
Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

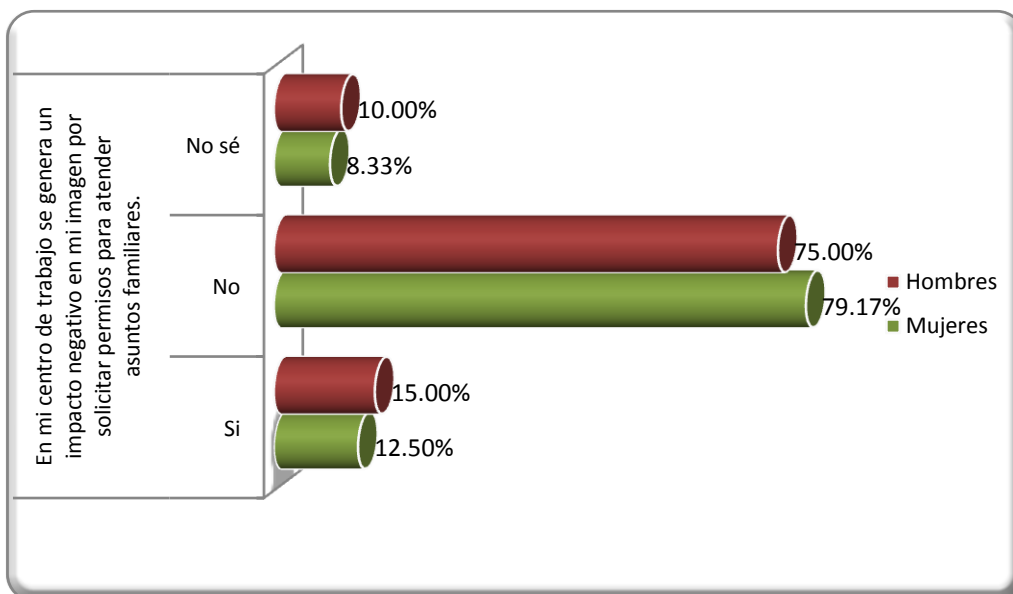
Los resultados muestran que el **80%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 75% y la de hombres de un 85%. El **2%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **18%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	75	85
No	18	21	15
No sé	2	4	0



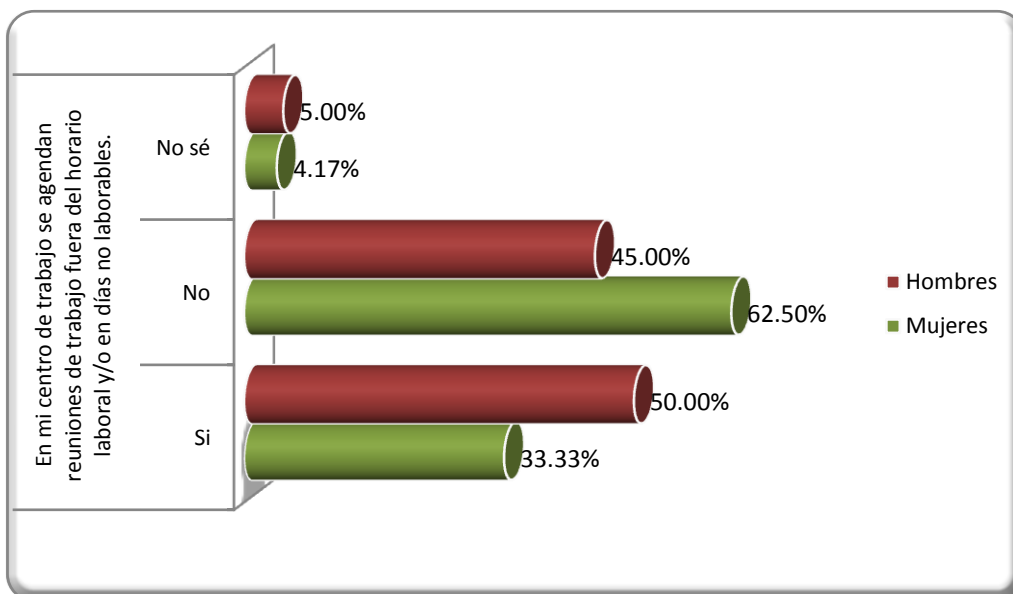
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 13% de las mujeres y el 15% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el 14% de la muestra, es decir, el 77% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el 9% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	14	13	15
No	77	79	75
No sé	9	8	10



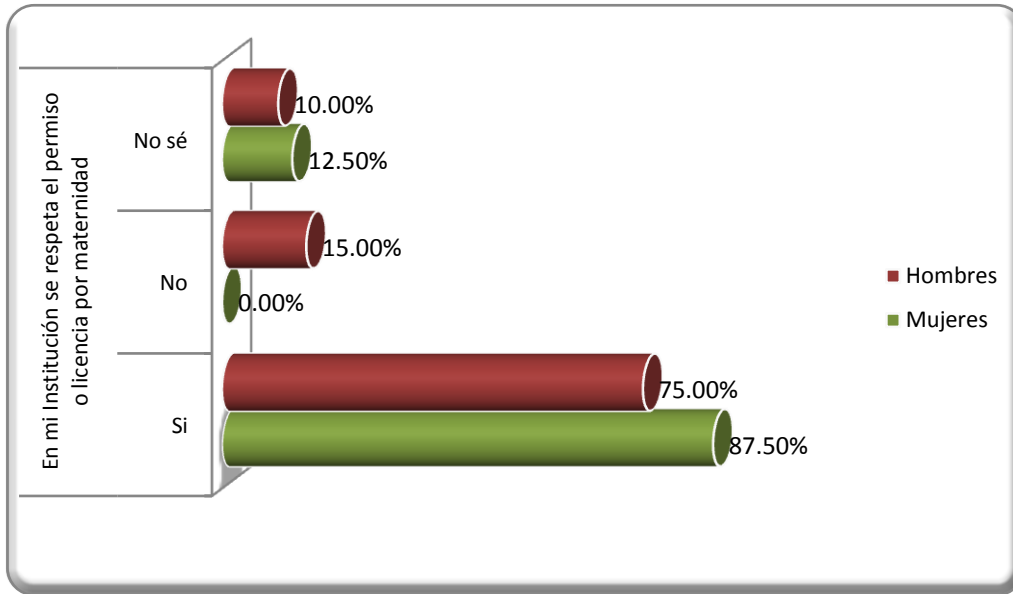
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **40%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **55%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 63% de las mujeres con respaldo del 45% de los hombres. El resto **5%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	40	33	50
No	55	63	45
No sé	5	4	5



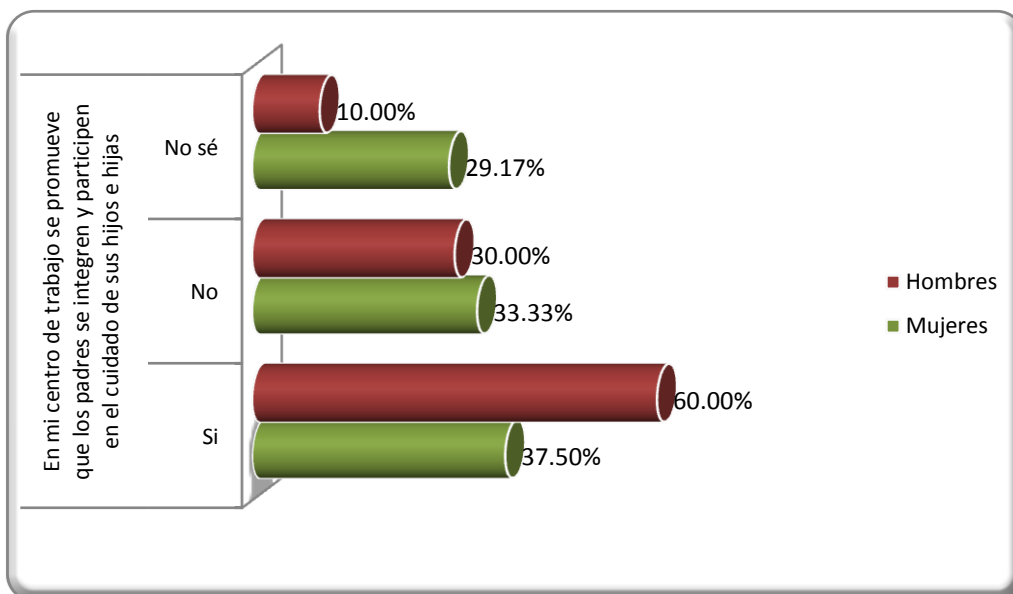
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **82%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 88% son mujeres, en tanto el 75% de hombres. El **11%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **7%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	88	75
No	7	0	15
No sé	11	12	10



El 38% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 60% esto es un **48%** de la muestra. El **32%** respondió que no y el **20%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

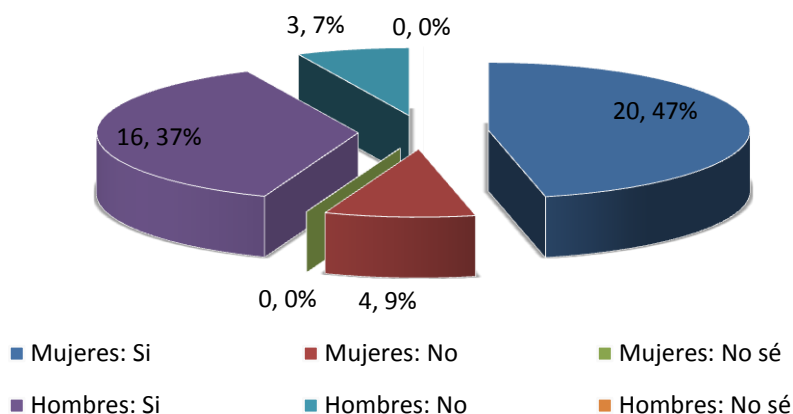
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	48	38	60
No	32	33	30
No sé	20	29	10



Los resultados indican que el **84%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (47% mujeres y 37% hombres). El **16%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	47	37
No	16	9	7
No sé	0	0	0

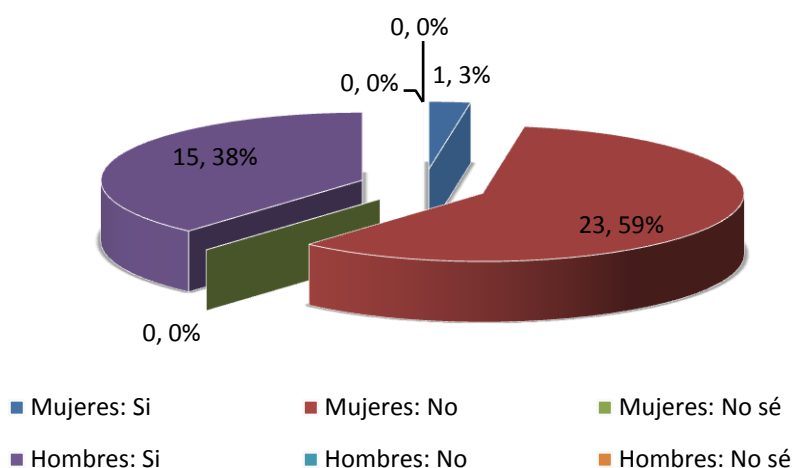
¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?



Los resultados indican que el **41%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares se les ha negado (3% mujeres y 38% hombres). El **36%** de las personas señalan que no se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	3	38
No	59	59	0
No sé	0	0	0

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **13%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el 17% las mujeres y el 8% hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

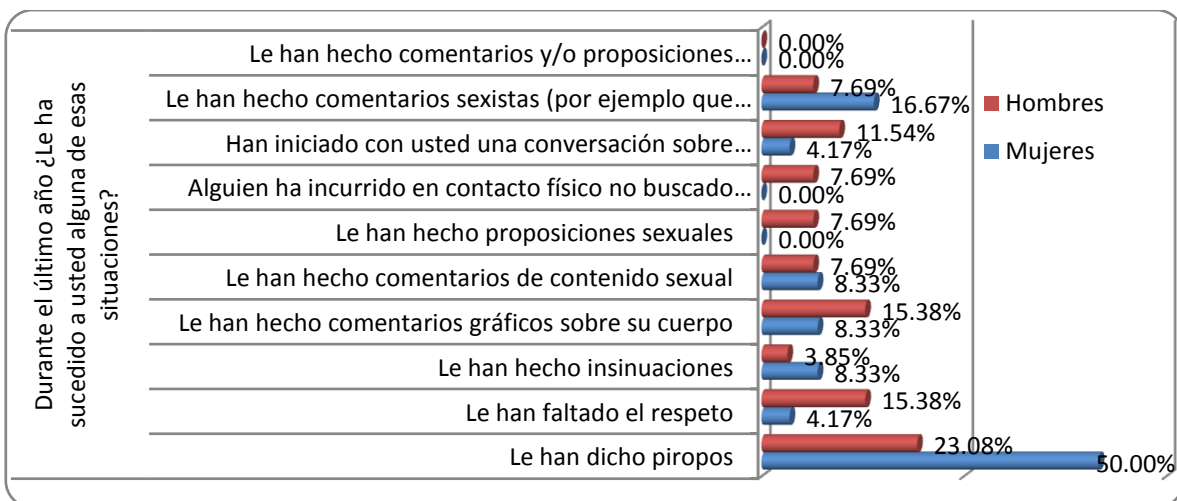
En tercer lugar, el 8% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **4%** de la muestra total, infiriendo que el **96%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 8% de las mujeres y el 15% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **14%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **86%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el 8% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 4%, esto es, el 6% de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el 94% restante que no los han recibido.

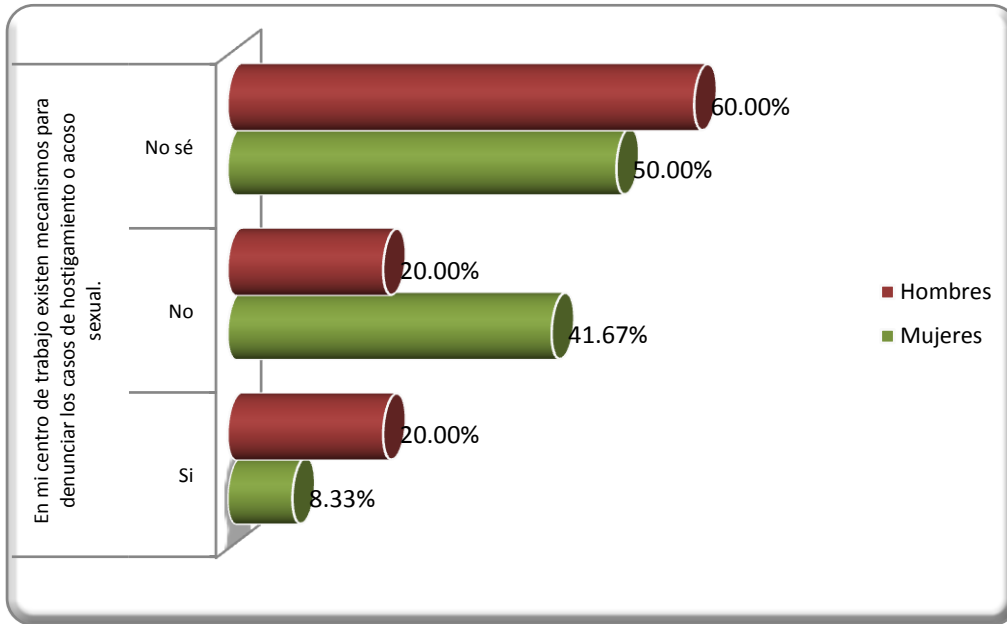
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el 40% del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de 50% y los hombres un porcentaje de 23%. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el 40% de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el 60% de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	40	50	23
Le han faltado el respeto	11	5	15
Le han hecho insinuaciones	6	8	4
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	14	8	15
Le han hecho comentarios de contenido sexual	9	8	8
Le han hecho proposiciones sexuales	4	0	8
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	0	8
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	9	4	11
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	13	17	8



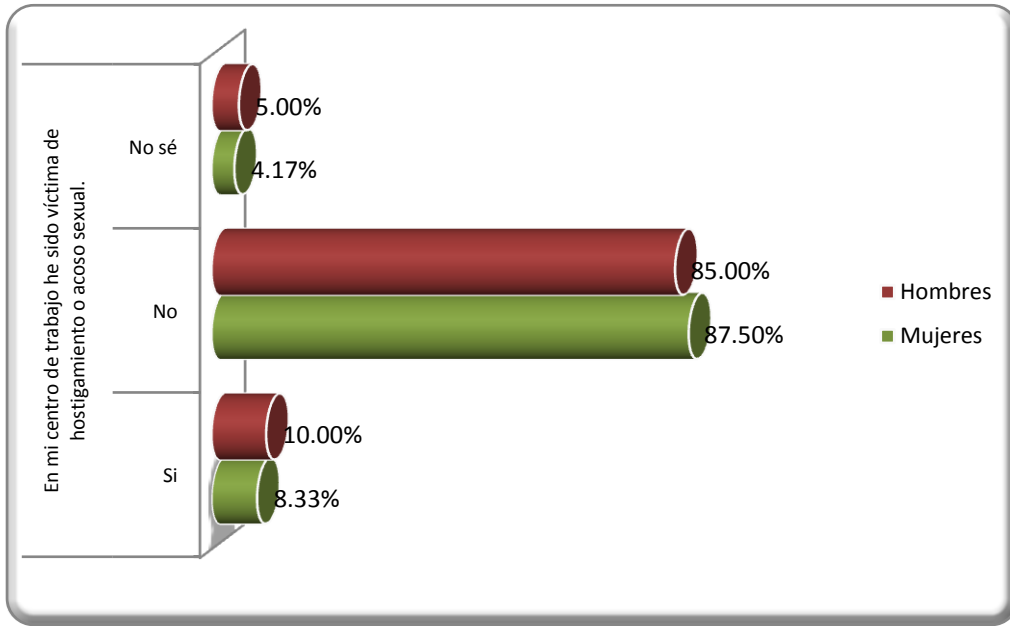
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **14%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **32%** que no un importante **54%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	14	8	20
No	32	42	20
No sé	54	50	60



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **9%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **86%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **5%** manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	9	8	10
No	86	88	85
No sé	5	4	5



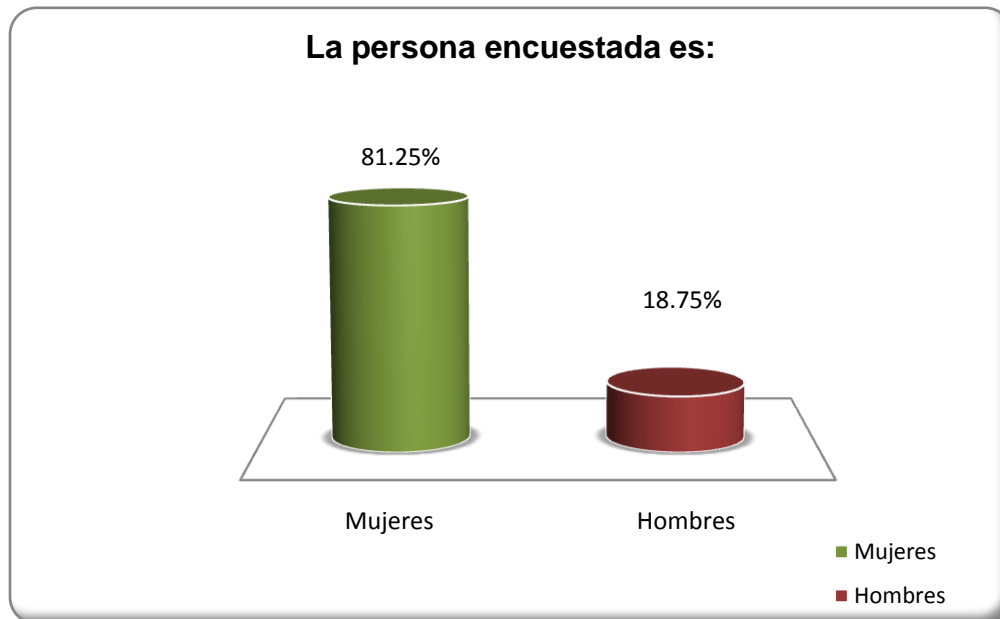
SECRETARIA DE FOMENTO SOCIAL

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

Datos Generales

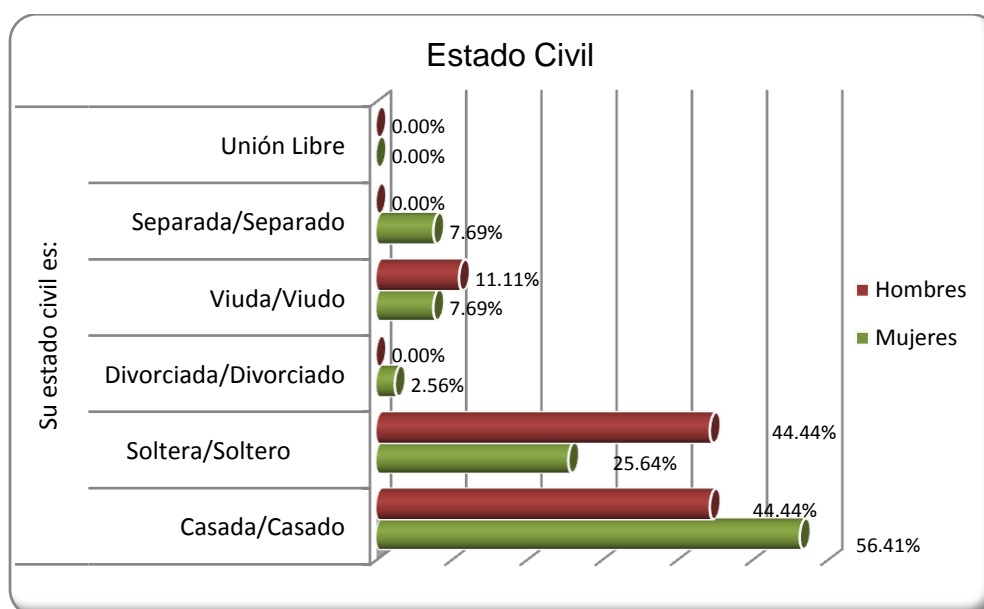
La muestra fue representada por un total de 48 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Secretaria de Fomento Social las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **81%** (39) fueron mujeres mientras que el **19%** (9) fueron hombres. Véase gráfica.



El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **35%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 66% son mujeres y

el 34% son hombres. Las personas casadas representan un **51%**, el 56% son mujeres y el 44% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del **0%**. Las personas viudas representan un **9%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **4%**, las mujeres representan un 8% y los hombres un 0% del total de la muestra. Véase gráfica.

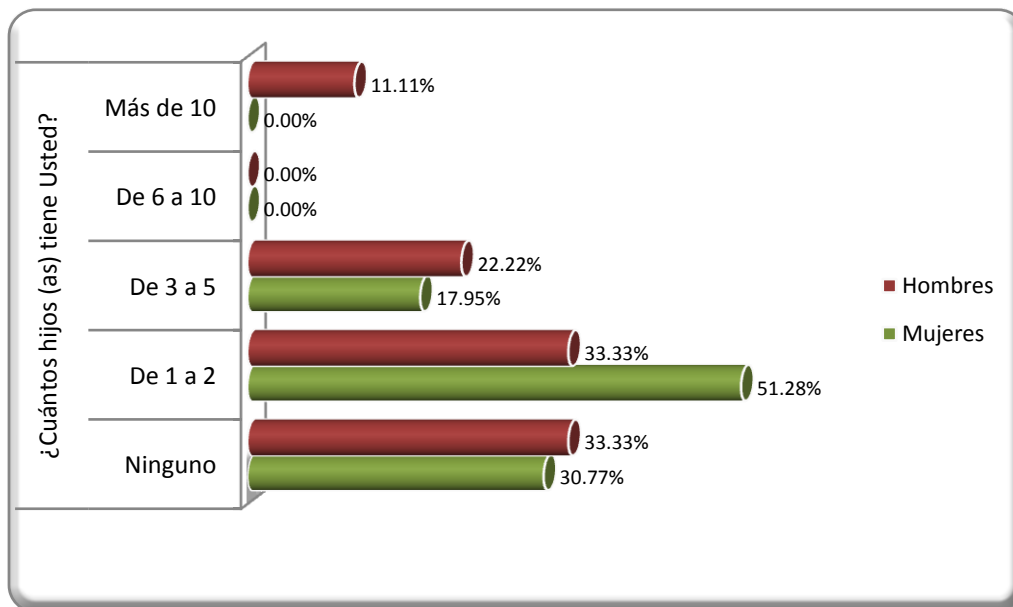
ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	51	56	44
Soltera/Soltero	35	26	44
Viuda/Viudo	9	8	11
Separada/Separado	4	8	0
Unión Libre	0	0	0
Divorciada/o	1	3	0



Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **32%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 31% son mujeres y el 33% son hombres. El **42%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 51% y los hombres con un 33%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 18% y los hombres un 22%, siendo un total de **20%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **6%** aproximadamente. Véase gráfica.

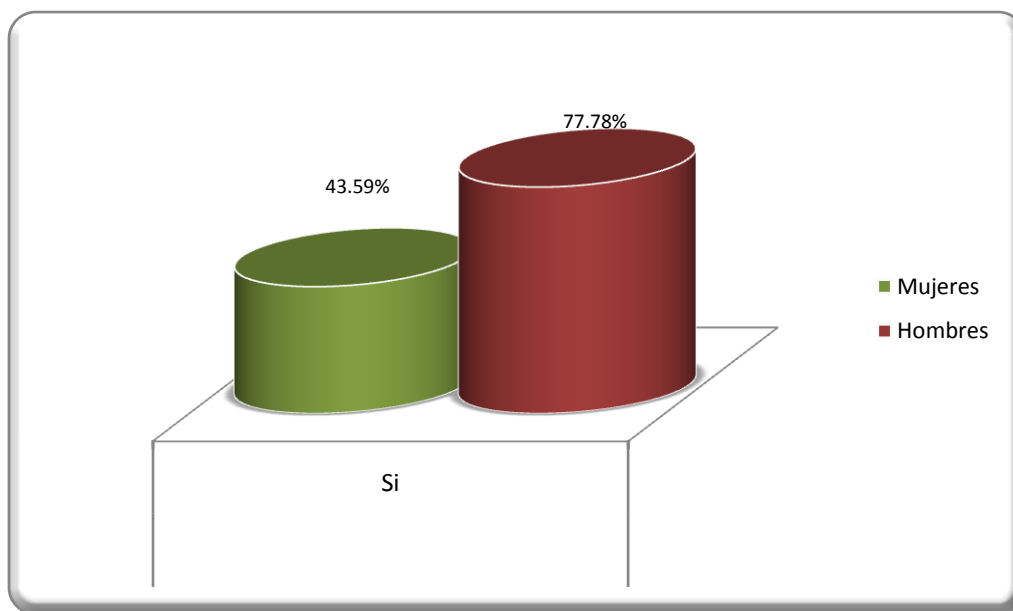
¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED? %PERSONAL %MUJERES %HOMBRES

Ninguno	32	31	33
De 1 a 2	42	51	33
De 3 a 5	20	18	22
De 6 a 10	0	0	0
Más de 10	6	0	11



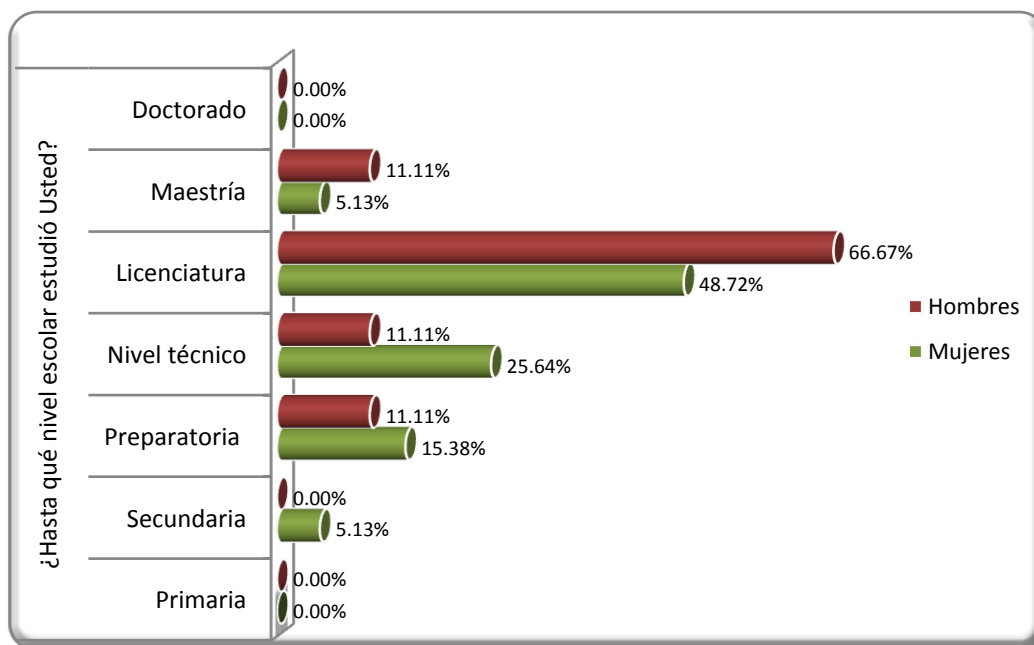
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **50%** manifestó que sí, de cual 43% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 78%. El **50%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	43	78
No	39	57	22



En cuanto al nivel escolar del personal, el **58%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 49% y los hombres con un 67%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **13%**, representó el 26% de mujeres y el 11% por hombres; del nivel de maestría es el **8%**, del cual las mujeres representan el 5% y los hombres un 11%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **18%**, las mujeres con un 15% y los hombres con un 11%, El resto de los niveles educativos como secundaria el **3%**, primaria y doctorado con representan el **1%**. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	3	5	0
Preparatoria	18	15	11
Nivel técnico	13	26	11
Licenciatura	58	49	67
Maestría	8	5	11
Doctorado	0	0	0

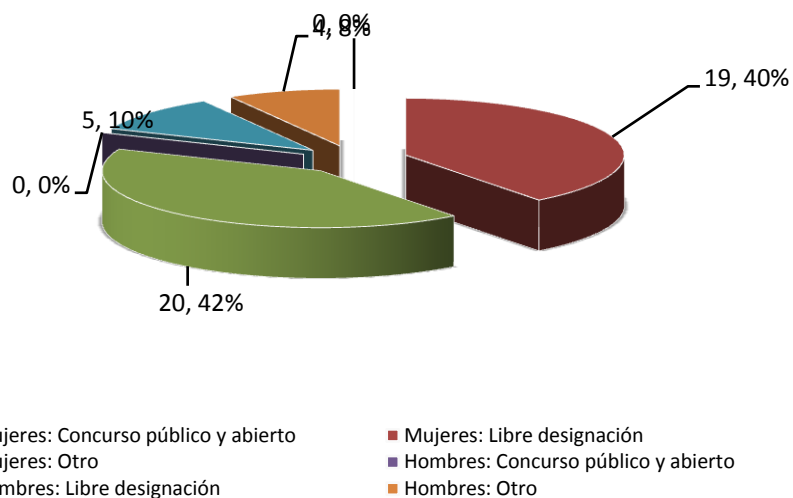


El **0%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **50%**, las mujeres representan un 40% y los hombres un 10%, el resto, un **50%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹¹⁹Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	0	0	0
Libre designación	50	40	10
Otro	50	42	8

¹¹⁹Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pards por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

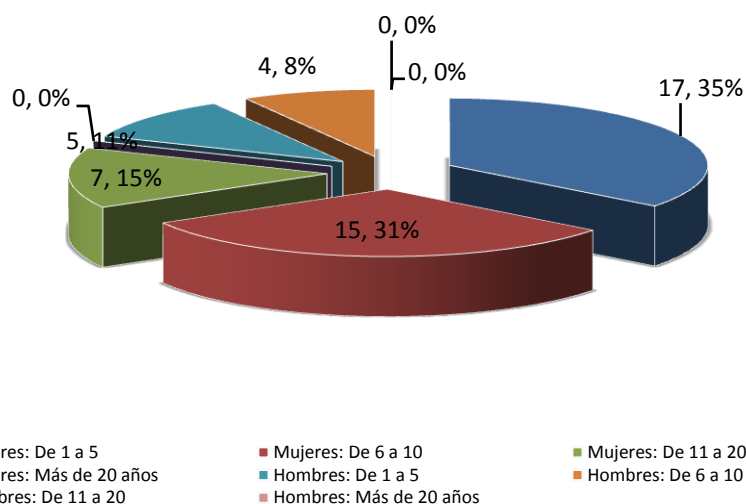
Mi ingreso a esta institución fue a través de:



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **15%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 0% por mujeres y un 15% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **0%**. De las personas tiene de 6 a 10 años laborando es el **39%**. El resto un **46%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 35% son mujeres y el 11% de hombres. Véase gráfica.

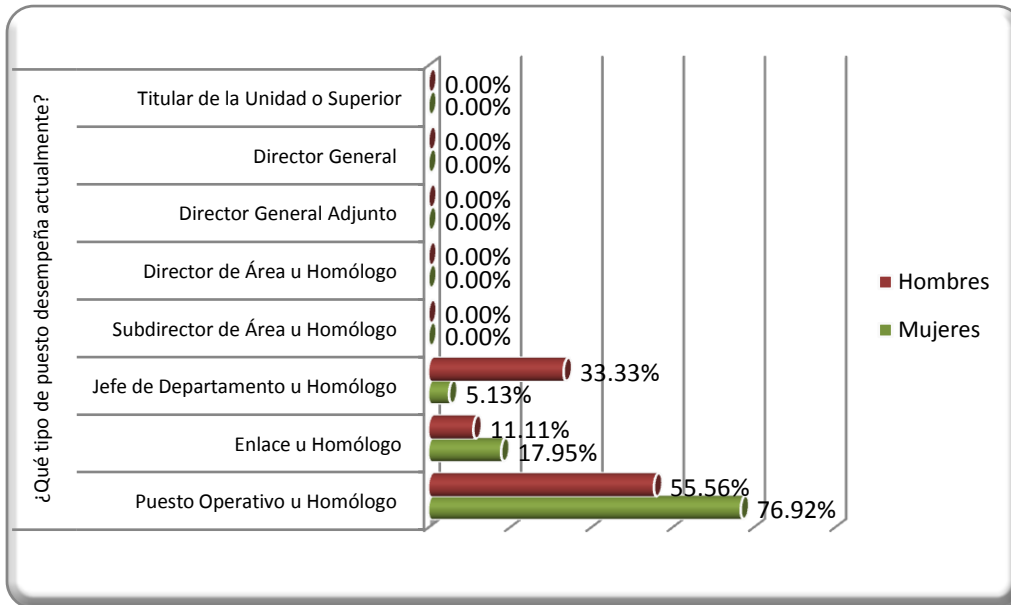
EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	46	35	11
De 6 a 10	39	31	8
De 11 a 20	15	0	15
Más de 20 años	0	0	0

¿Cuántos años ha trabajado en el sector público, en total?



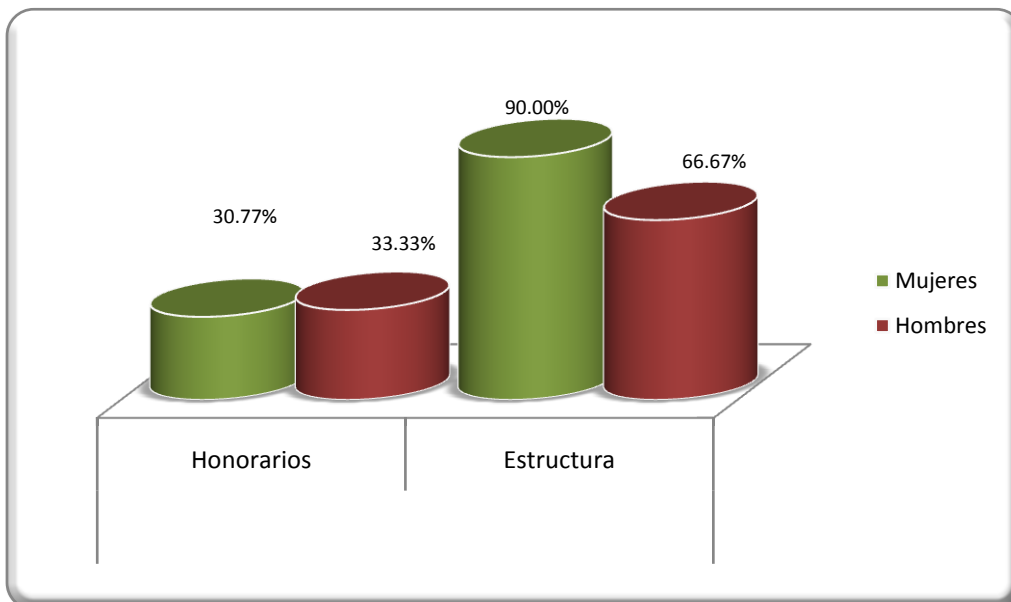
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **73%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 77% las mujeres y 55% los hombres, el **17%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 18% eran mujeres y 11% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	73	77	55
Enlace u Homólogo	17	18	11
Jefe de Departamento u Homólogo	10	5	33
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **69%** está contratado por estructura, del cual 90% son mujeres y 67% hombres. Véase gráfica.

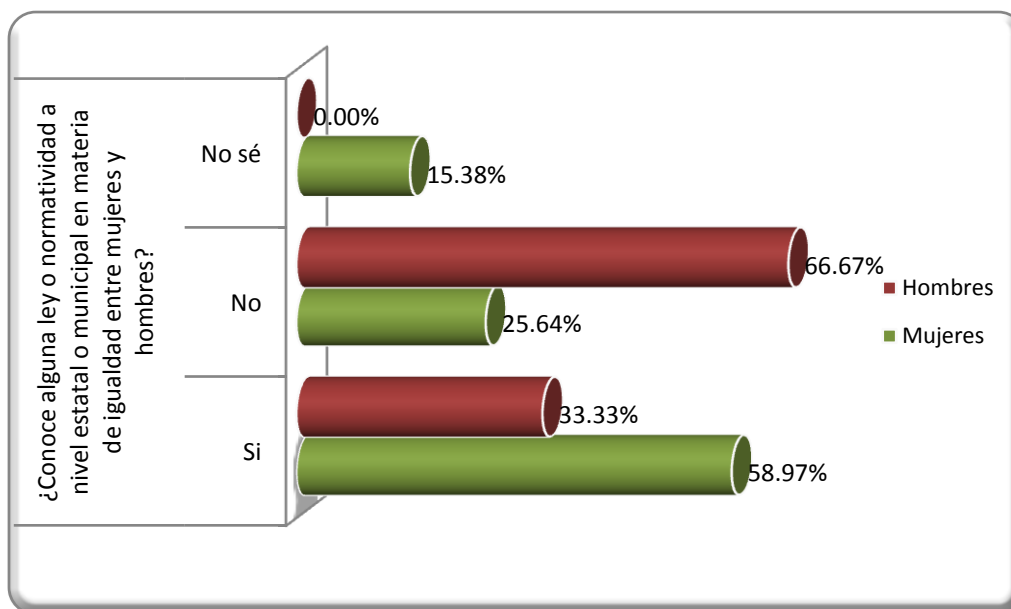
¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	31	31	33
Estructura	69	90	67



Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **55%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 59% de las mujeres y 33% de los hombres, en contraposición con el **33%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **12%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	59	33
No	33	26	67
No sé	12	15	0



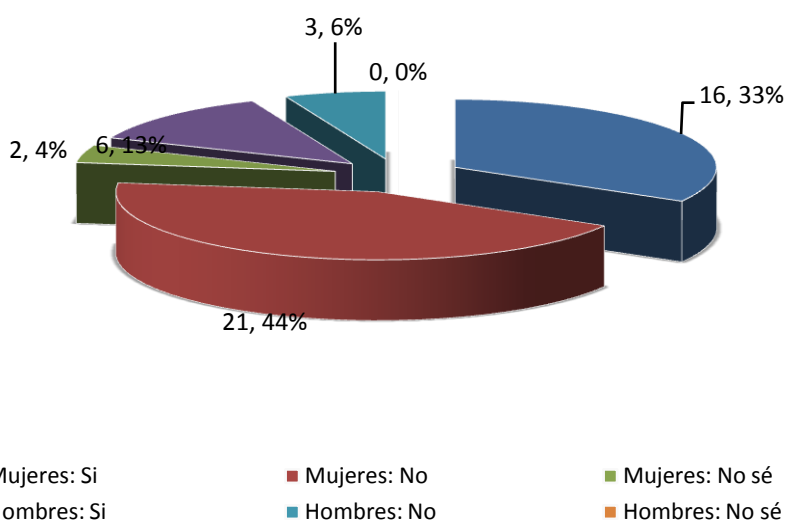
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 33% de las mujeres y el 13% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **46%** de las personas encuestadas; al contrario, el **50%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
----------------	-----------	----------	----------

**ESTATAL DEL
DERECHO DE LAS
MUJERES A UNA
VIDA LIBRE DE
VIOLENCIA?**

Si	46	33	13
No	50	44	6
No sé	4	4	0

¿Conoce la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave?

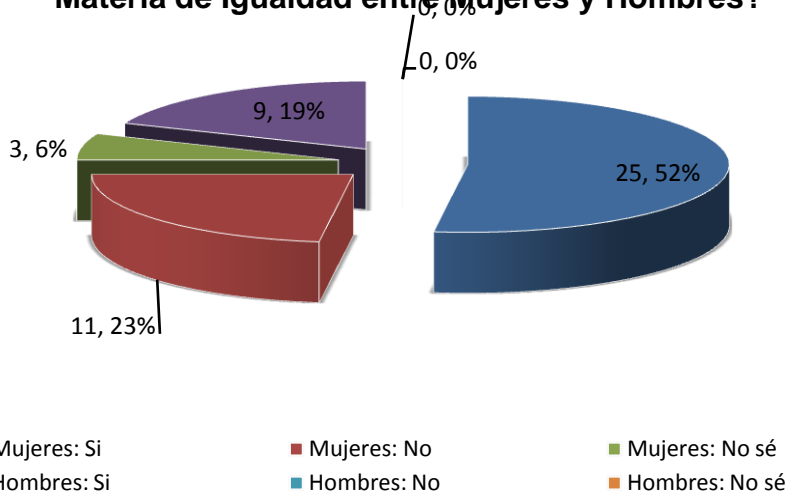


Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **71%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 52% y un 19% de los hombres, en tanto el **23%** manifestó no conocerla y el **6%** respondió no sé. Véase gráfica.

**¿SABE QUE INSTITUCIÓN O
DEPENDENCIA EN EL ESTADO
ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA
POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA
DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES?**

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	52	19
No	23	23	0
No sé	6	6	0

¿Sabe que Institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la Política Pública en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres?

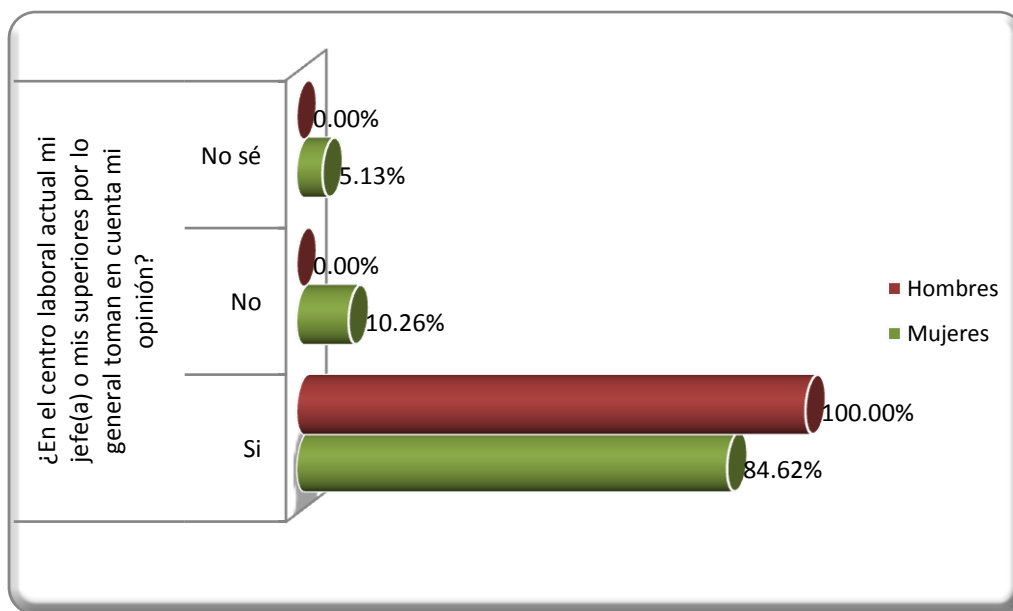


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

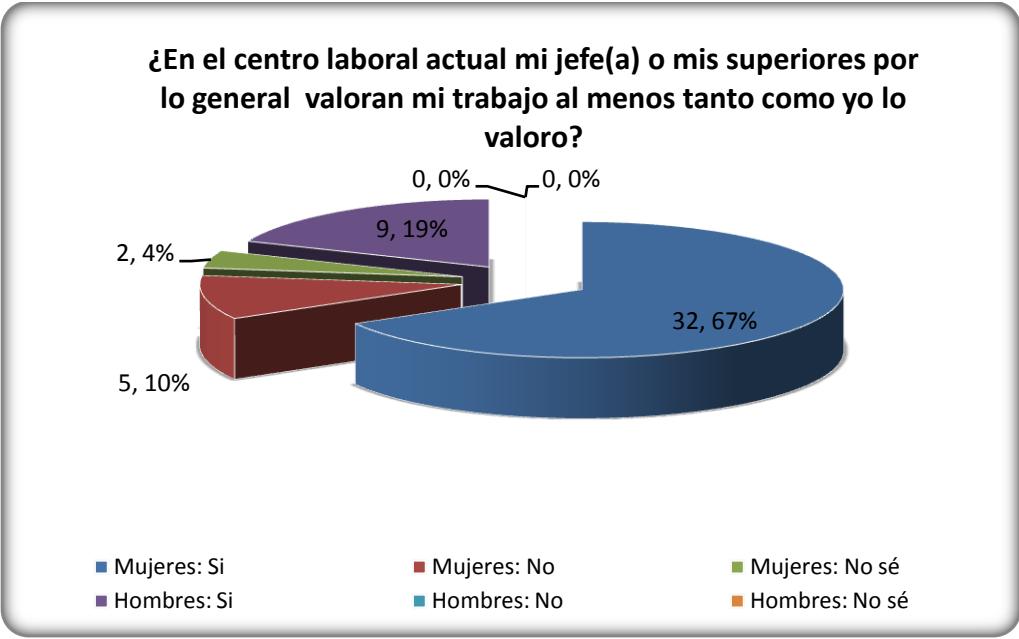
De los datos obtenidos se observa que el 85% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 100% de los hombres, es decir, el **88%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **8%** que argumentaron lo contrario y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	88	85	100
No	8	10	0
No sé	4	5	0



Aunado a lo anterior, el **86%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 67% de las mujeres y el 19% de los hombres; mientras que el **10%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **4%** no lo sabe. Véase gráfica.

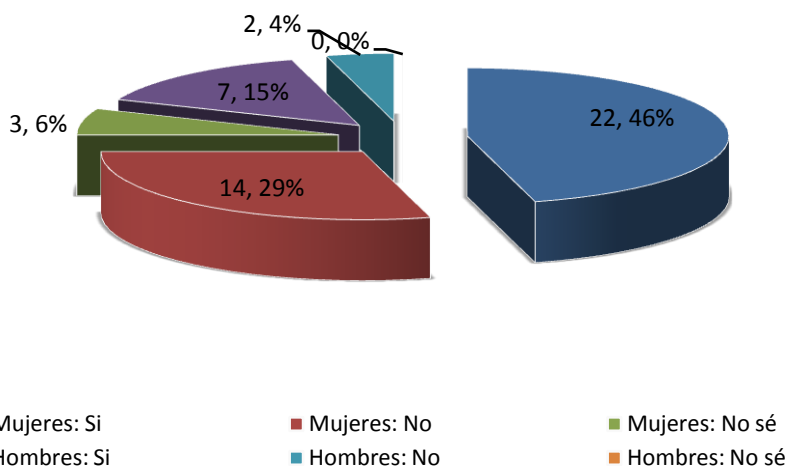
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	86	67	19
No	10	10	0
No sé	4	4	0



Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 46% de las mujeres y el 15% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **61%** de las personas encuestadas. El **33%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **6%** no sabe. Véase gráfica.

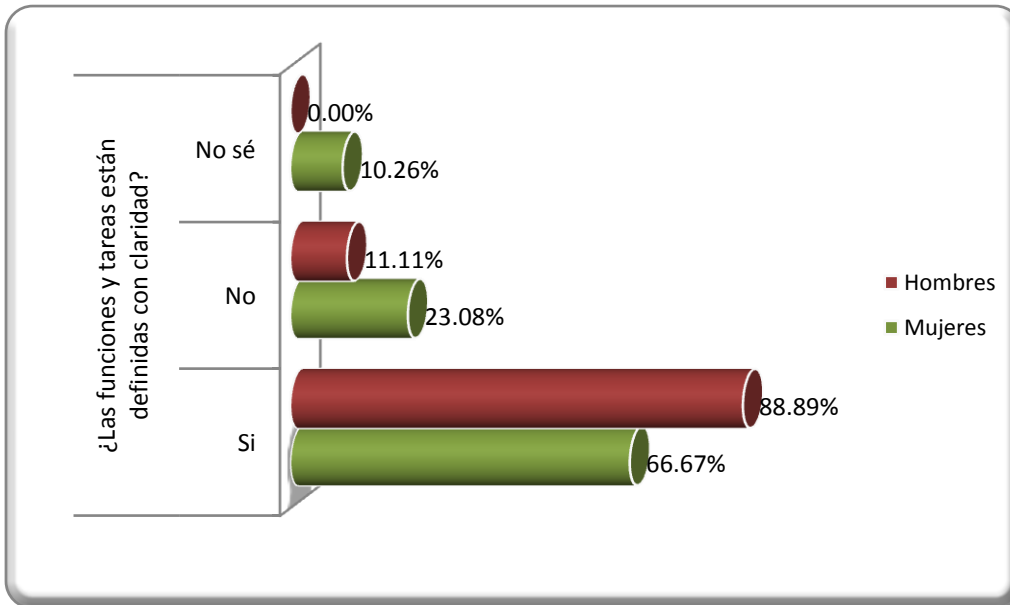
¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	46	15
No	33	29	4
No sé	6	6	0

¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



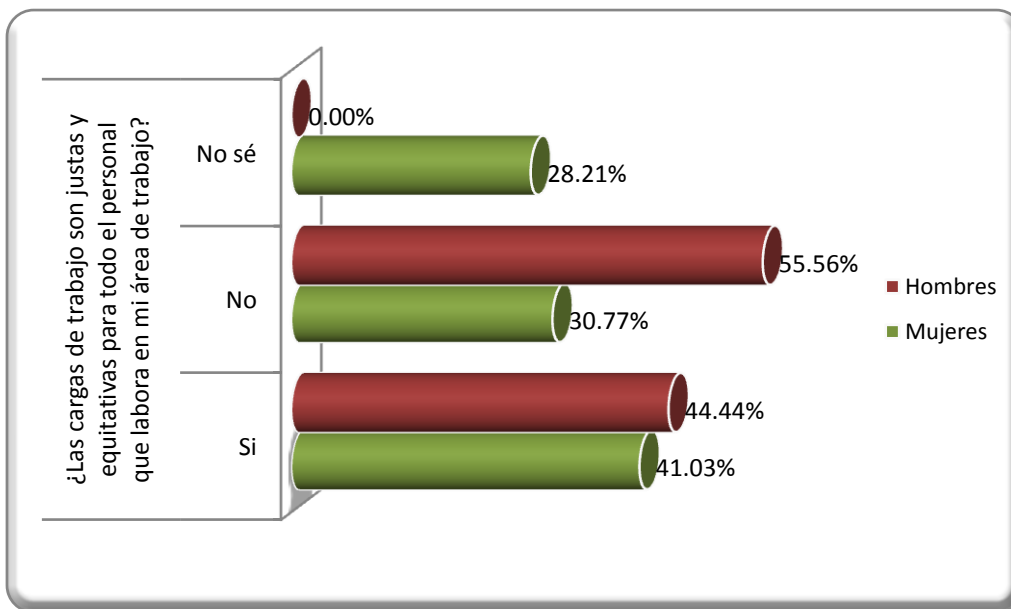
Además, el **71%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 67% de las mujeres y el 89% de los hombres, mientras que el **21%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **8%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	67	89
No	21	23	11
No sé	8	10	0



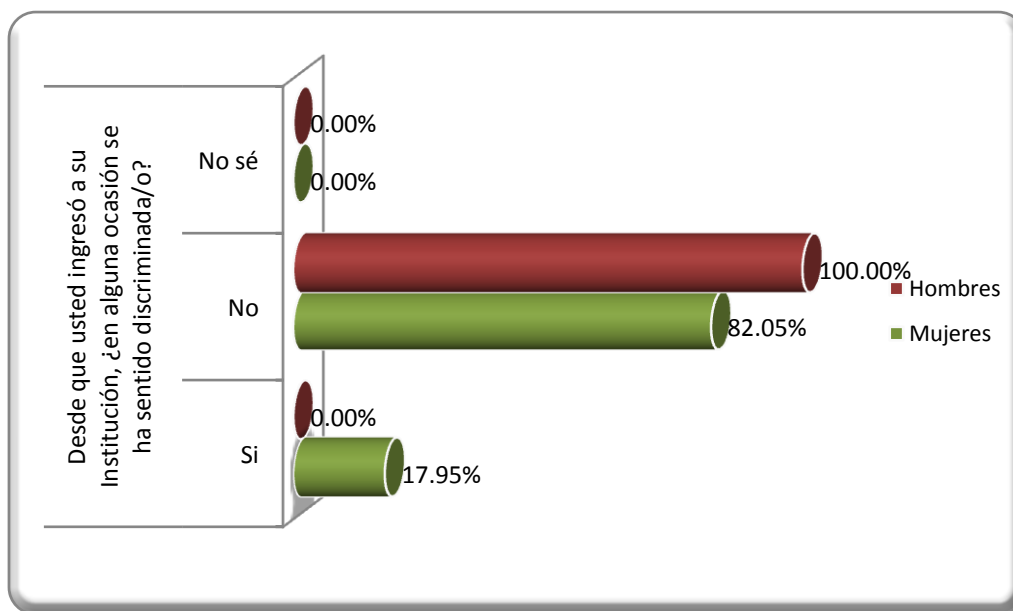
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 41% de las mujeres y el 44% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **42%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **35%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **23%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	42	41	44
No	35	31	55
No sé	23	28	0



Por último, el **9%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 18% de las mujeres y el 0% de los hombres, por ende, el **91%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **0%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

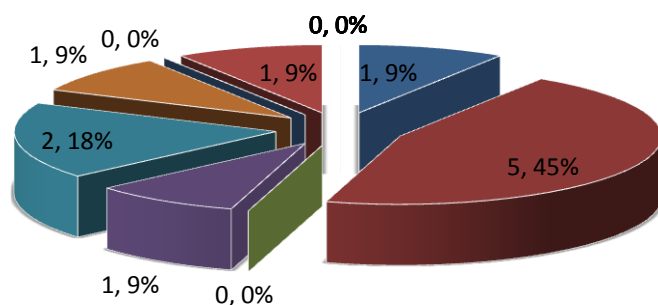
DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADO/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	9	18	0
No	91	82	100
No sé	0	0	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **9%** de la muestra, por otra parte, el **45%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico el **18%**. Por, por colorel **9%** y por su religión el **9%**.

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	9	9	0
Edad	45	45	0
Origen étnico	0	0	0
Color	9	9	0
Aspecto Físico	18	18	0
Religión	9	9	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	9	9	0

¿Por qué motivo cree Usted que fue discriminado/a?



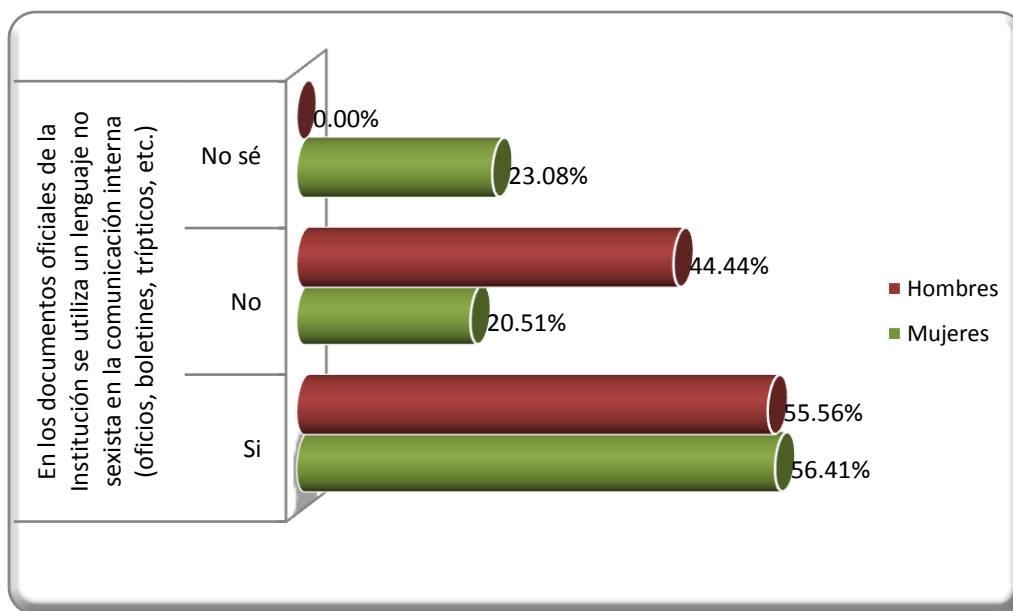
- Mujeres: Sexo
- Mujeres: Origen étnico
- Mujeres: Aspecto físico
- Mujeres: Preferencia sexual
- Mujeres: Otro(s)
- Hombres: Edad
- Hombres: Color
- Hombres: Religión
- Hombres: Por ser madre o estar embarazada
- Mujeres: Edad
- Mujeres: Color
- Mujeres: Religión
- Mujeres: Por ser madre o estar embarazada
- Hombres: Sexo
- Hombres: Origen étnico
- Hombres: Aspecto físico
- Hombres: Preferencia sexual
- Hombres: Otro(s)

Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 56% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 55% de los hombres, es decir, el **56%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **25%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **19%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

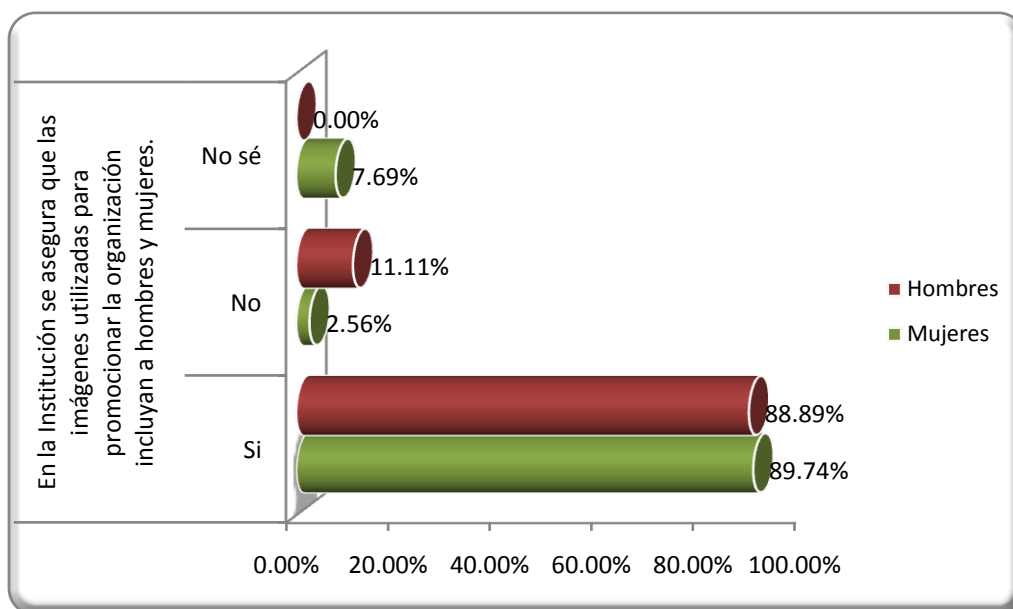
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	56	55
No	25	20	44
No sé	19	23	0



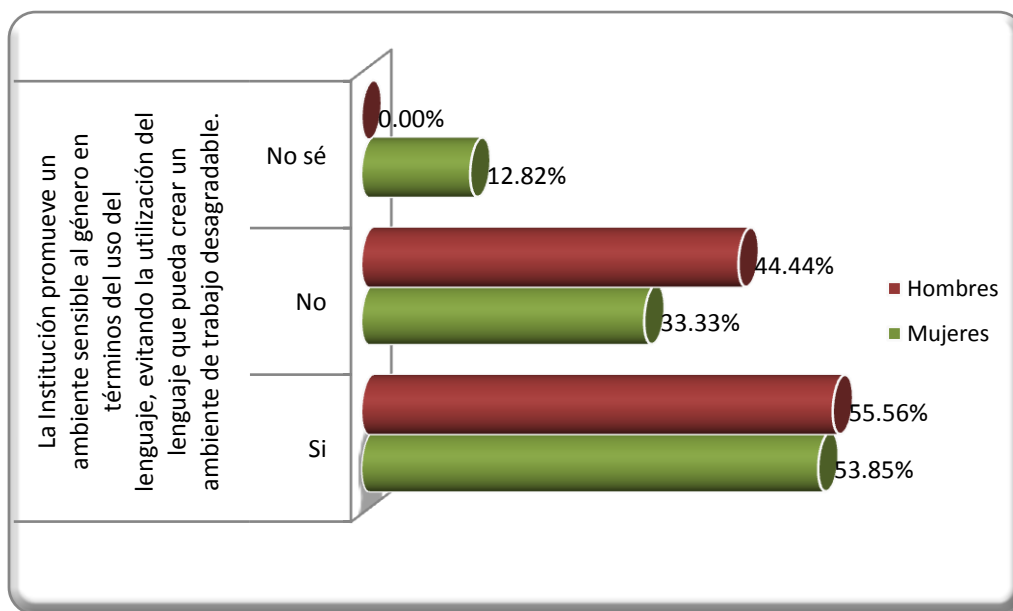
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 89% de los hombres y el 90% de las mujeres, resultando el **90%** del personal entrevistado, en contraste, el **4%** mencionaron lo contrario y el **6%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	90	90	89
No	4	2	11
No sé	6	8	0



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 55% de los hombres con relación al 54% de las mujeres, siendo agrupado en el **54%** del personal entrevistado, el **40%** argumentó en sentido negativo y otro **6%** no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GENERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	54	54	55
No	40	33	44
No sé	6	13	0



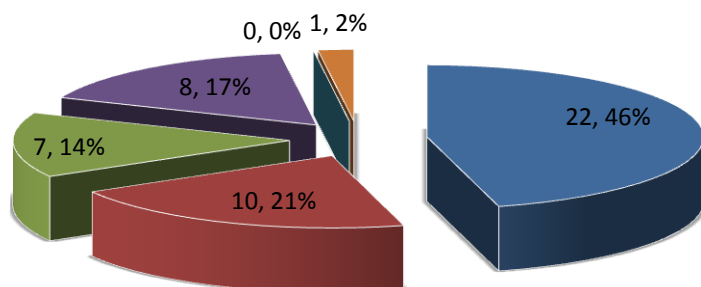
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 17% de los hombres y el 46% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **62%**, el restante **21%** refuta este criterio asertivo y el otro **17%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	63	46	17
No	21	21	0
No sé	16	14	2

Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.

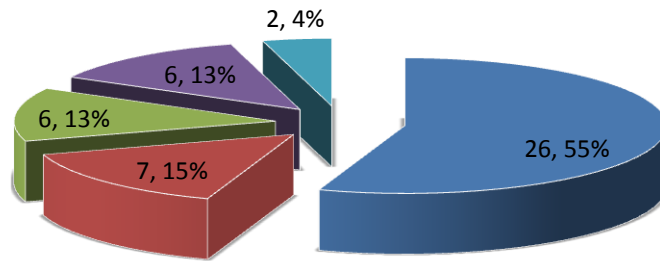


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

En este sentido, el **67%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 55% de las mujeres y el 13% de los hombres, mientras que el **19%** de las personas opinaron lo contrario y el **14%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	55	13
No	19	15	4
No sé	14	13	0

En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.

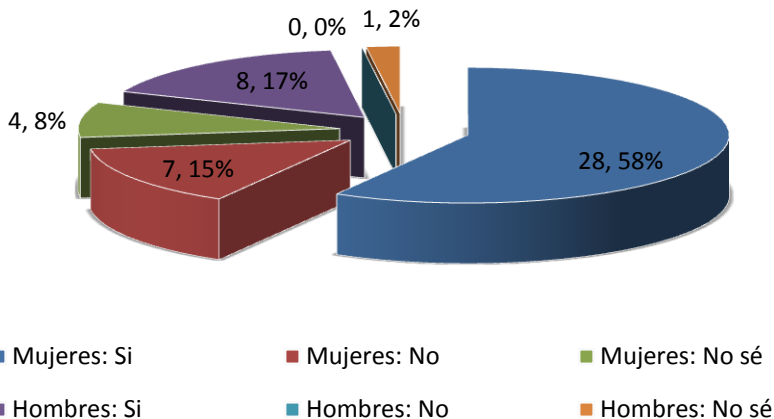


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	58	17
No	15	15	0
No sé	10	8	2

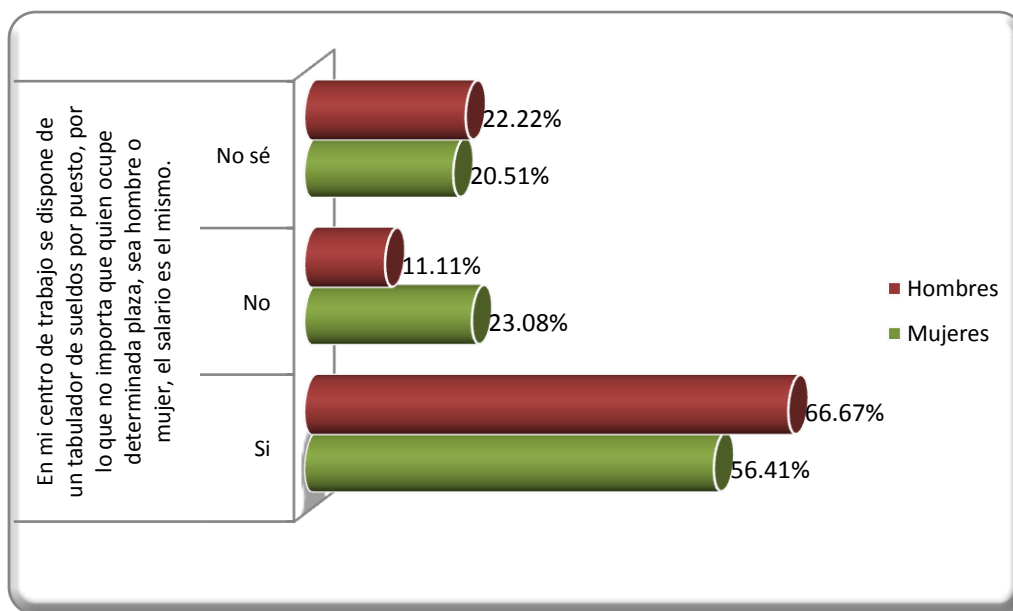
En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



Salarios y Prestaciones.

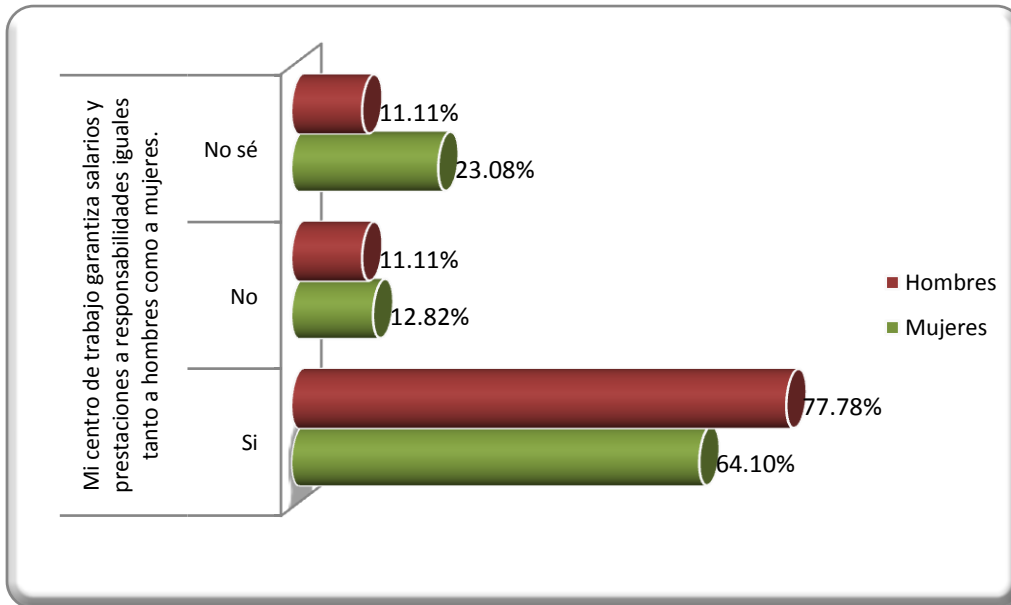
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 56% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 67% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **58%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **21%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	56	67
No	21	23	11
No sé	21	20	22



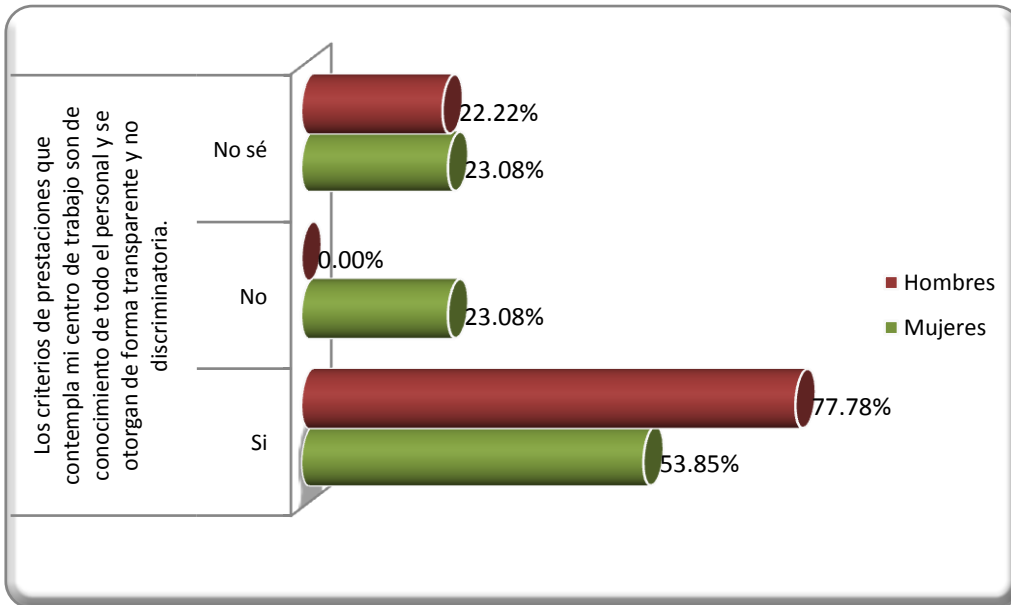
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **67%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 64% de las mujeres y el 78% de los hombres, el resto, **12%** menciona que no existe y un**21%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	64	78
No	12	13	11
No sé	21	23	11



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 54% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 78% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **58%** de las personas encuestadas, con diferencia al **19%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **23%** no lo sabe. Véase gráfica.

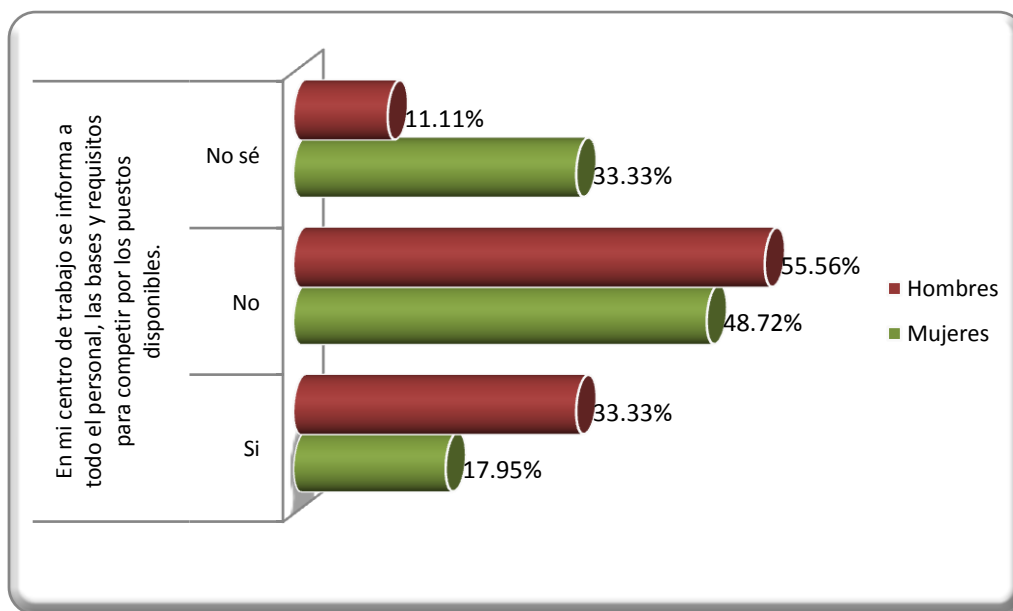
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	54	78
No	19	23	0
No sé	23	23	22



Promoción Vertical y Horizontal

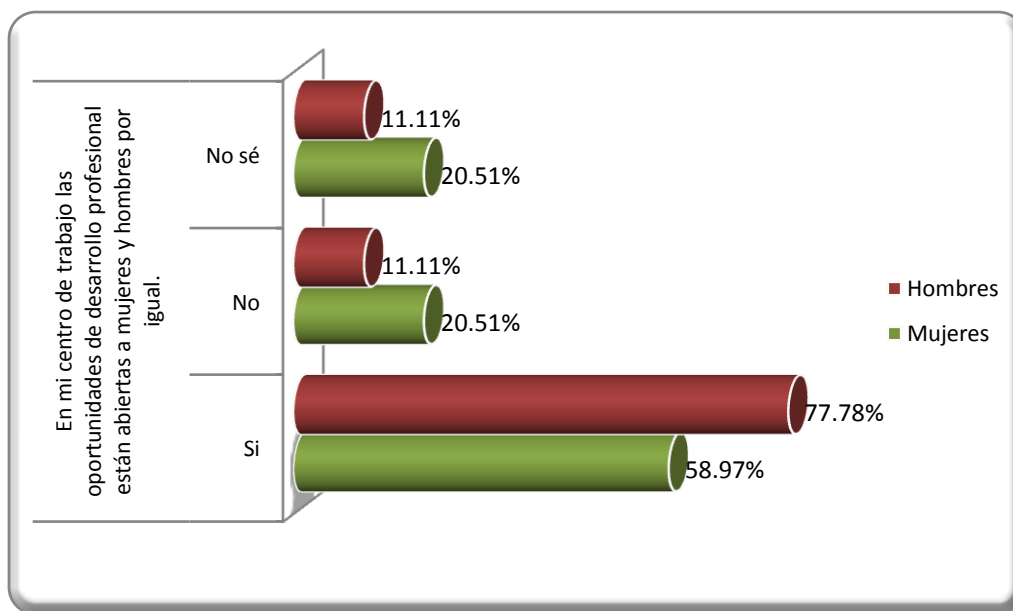
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **50%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **21%** manifiesta positivamente y el **29%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	21	18	33
No	50	49	55
No sé	29	33	11



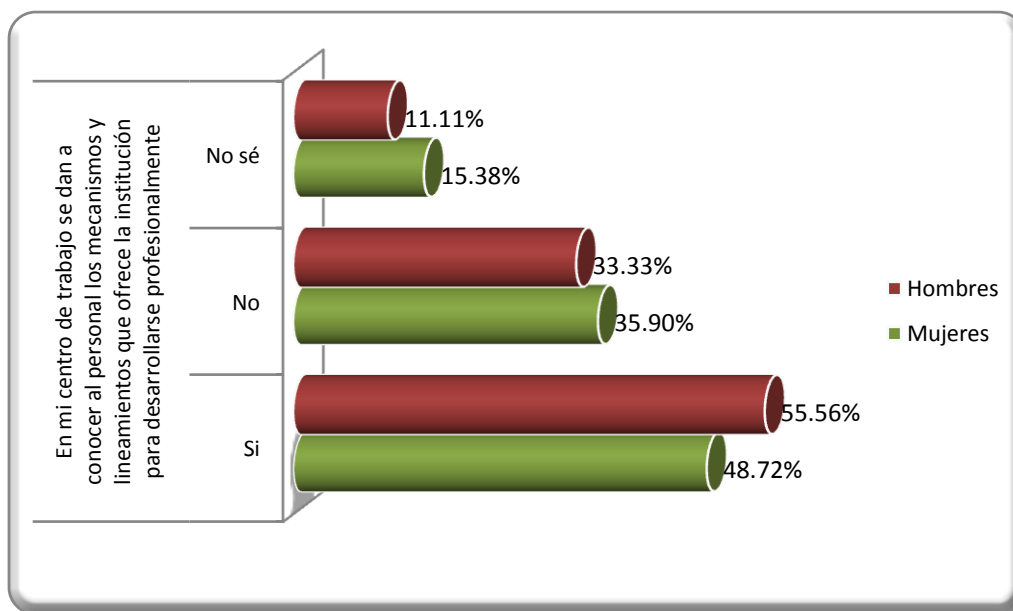
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **62%** del total de la muestra considera que si, representados por el 59% de las mujeres y el 78% de los hombres, en tanto el **19%** considera que no y otro **19%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	59	78
No	19	20	11
No sé	19	20	11



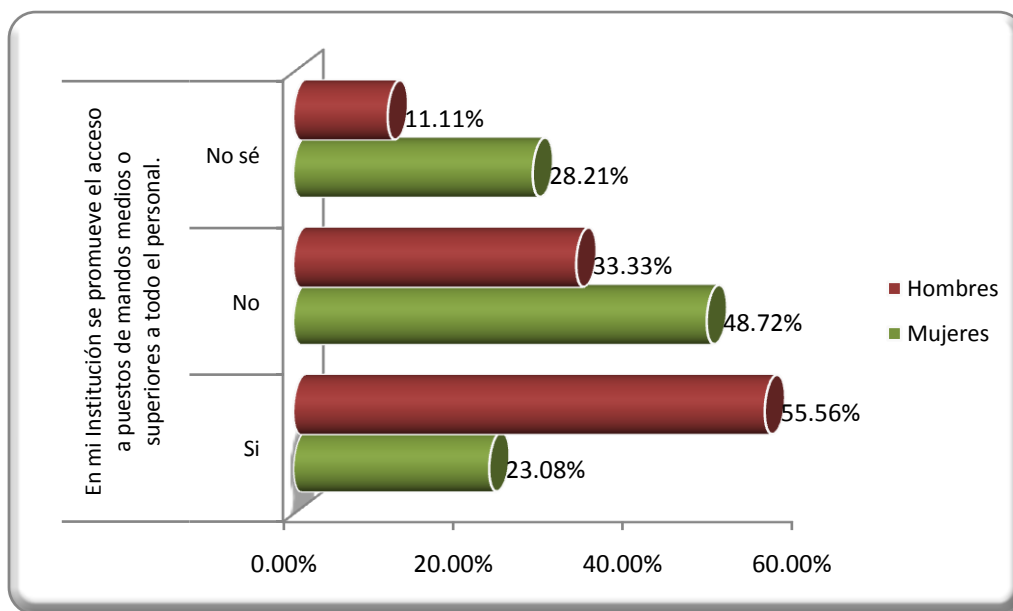
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **50%** dice que si del cual el 49% son mujeres y el 55% hombres; un **35%** no está de acuerdo y un **14%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	49	55
No	35	36	33
No sé	13	15	11



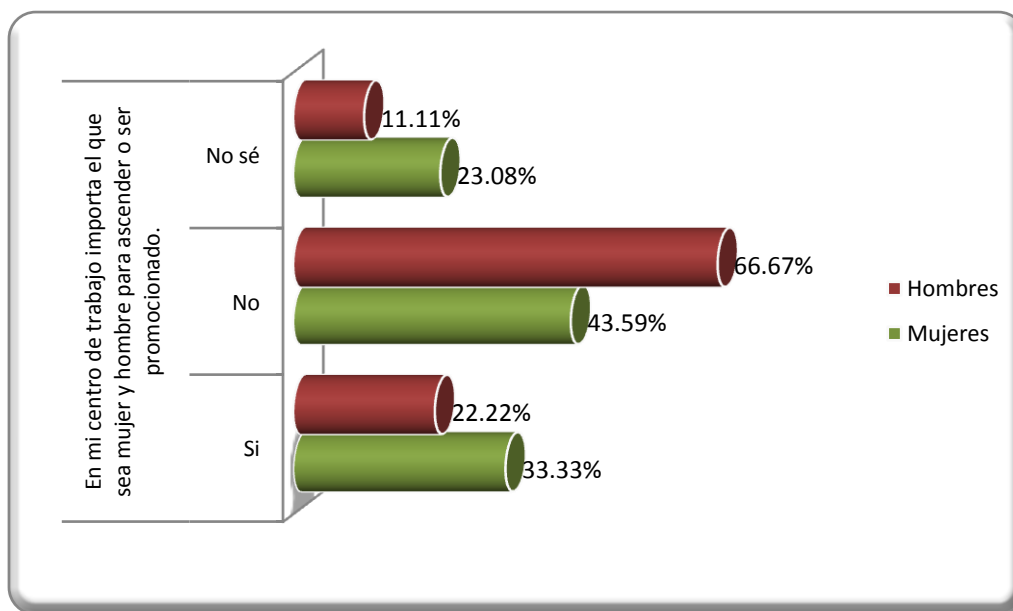
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 23% como para hombres 55%, es decir prácticamente el **39%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **41%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	39	23	55
No	41	49	33
No sé	20	28	11



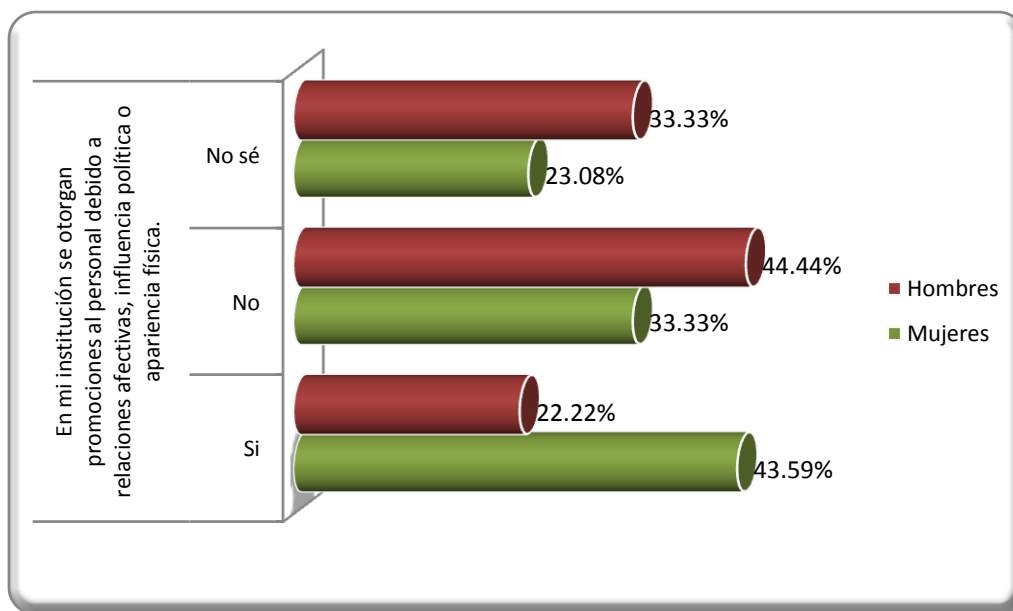
En este sentido, el **31%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un **33%** de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el **22%** de los hombres, mientras que el **48%** de las personas opinaron lo contrario y el **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31	33	22
No	48	43	67
No sé	21	22	11



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **39%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 43% y de los hombres es de 22%. En tanto el **15%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **30 %** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	39	43	22
No	35	33	44
No sé	25	23	33

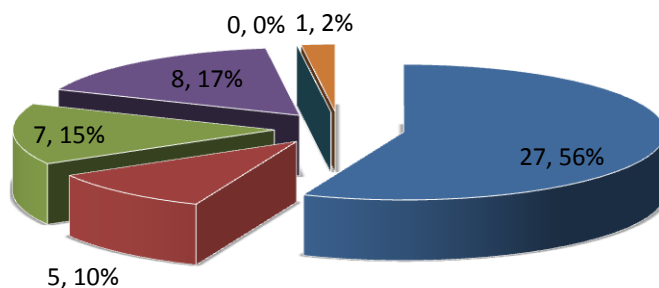


Capacitación y Formación Profesional

.El **73%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 56% que se establece esta política y los hombres señalan en un 17%, el **10%** del personal señala que no se aplica esta política y el **17%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	56	17
No	10	10	0
No sé	17	15	2

En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres

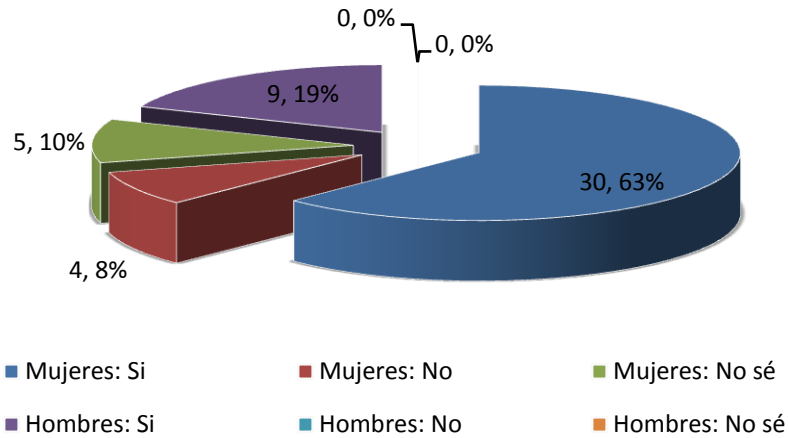


- Mujeres: Si
- Mujeres: No
- Mujeres: No sé
- Hombres: Si
- Hombres: No
- Hombres: No sé

En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **82%** señalaron que sí, representando las mujeres el 63% y el 19% de los hombres, el **8%** respondió que no y el **10%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	82	63	19
No	8	8	0
No sé	10	10	0

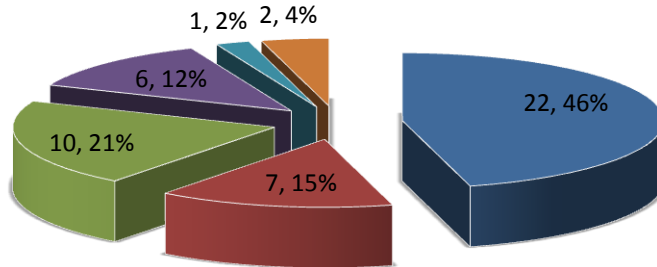
La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **58%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 46% lo representan las mujeres y el 12% los hombres; un **17%** no está de acuerdo y el **25%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	46	12
No	17	15	2
No sé	25	21	4

En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.

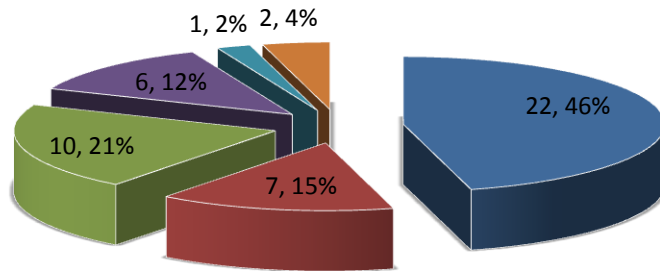


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Los resultados indican que el **58%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 46% está compuesto por mujeres y el 12% por hombres, también nos indica que el **17%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **35%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	46	12
No	17	15	2
No sé	25	21	4

Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.

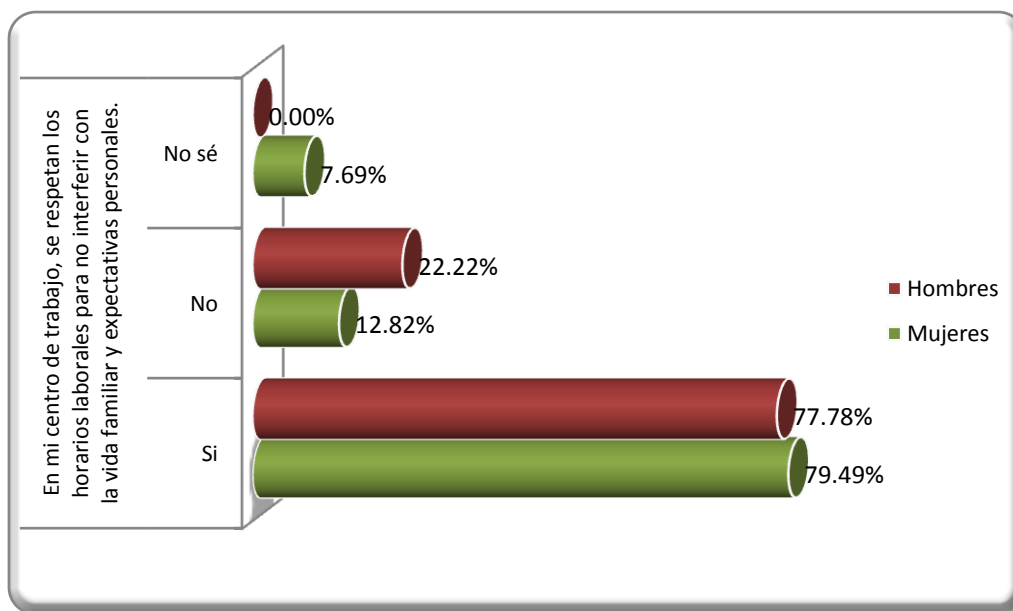


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Conciliación entre la vida familiar y laboral.

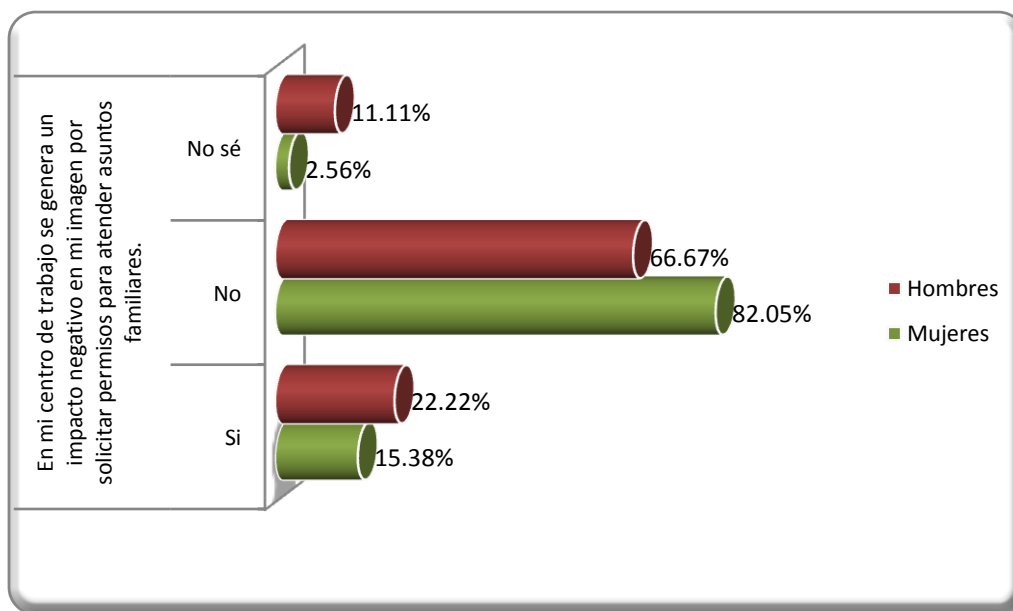
Los resultados muestran que el **78%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 79% y la de hombres de un 78%. El **4%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **78%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	79	78
No	18	13	22
No sé	4	8	0



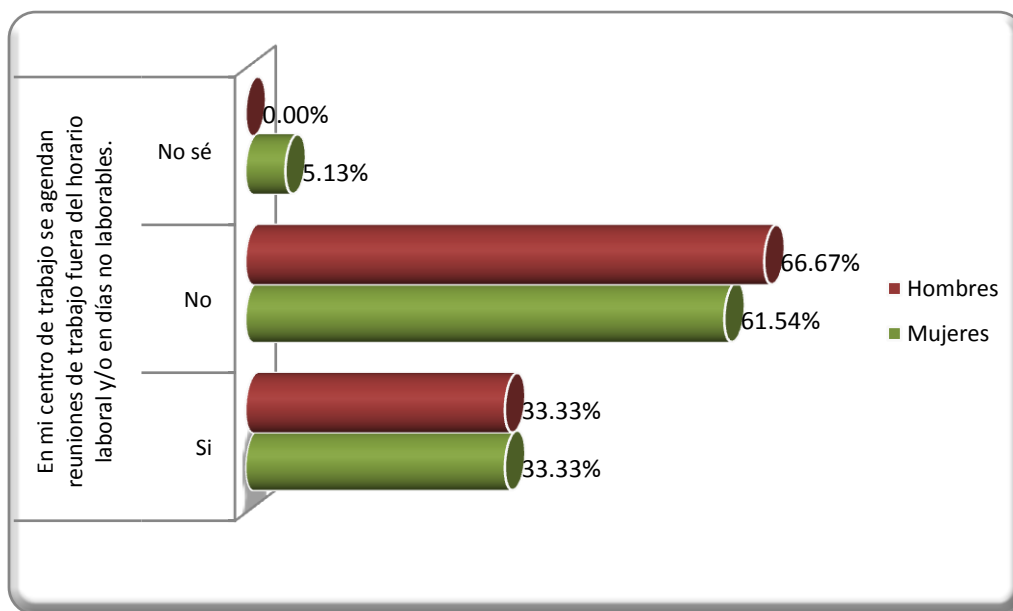
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 15% de las mujeres y el 22% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **17%** de la muestra, es decir, el **79%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **4%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	17	15	22
No	79	82	67
No sé	4	2	11



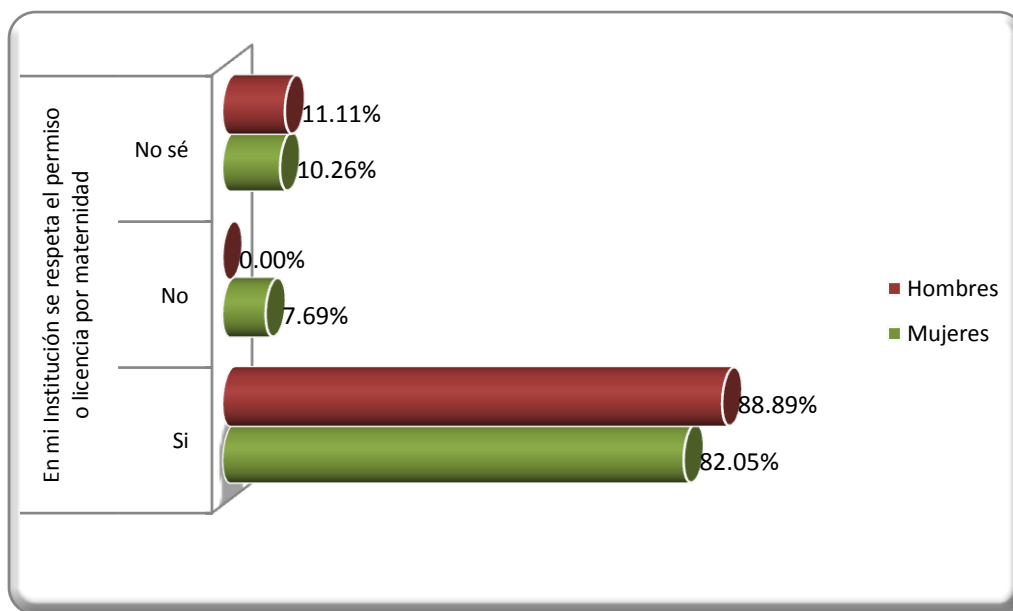
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **33%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **64%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 61% de las mujeres con respaldo del 67% de los hombres. El resto **3%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	33	33	33
No	64	61	67
No sé	3	5	0



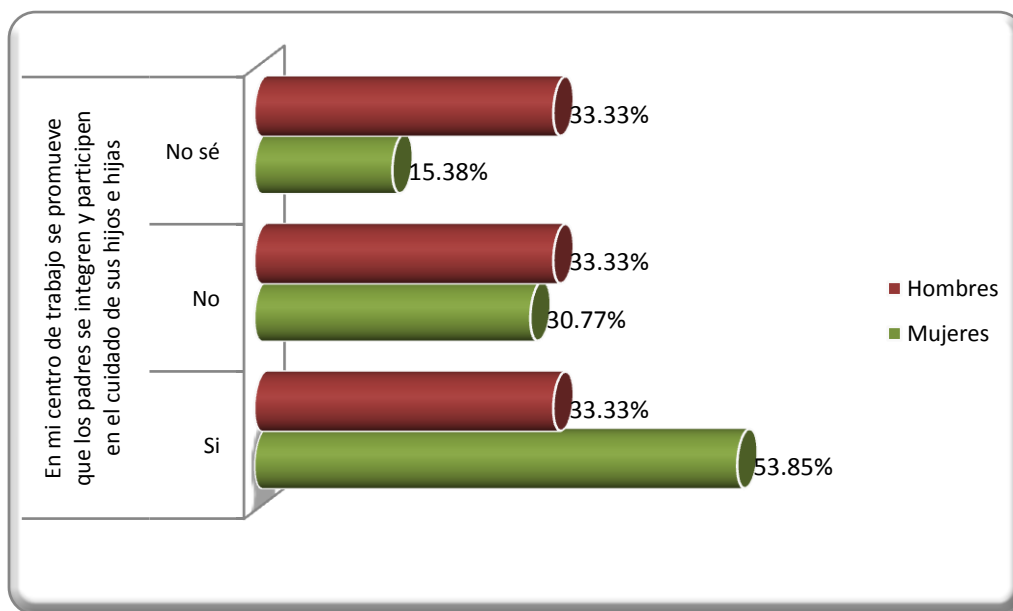
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **85%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 82% son mujeres, en tanto el 89% de hombres. El **11%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **4%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	85	82	89
No	4	8	0
No sé	11	10	11



El 54% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 33% esto es un **50%** de la muestra. El **54%** respondió que no y el **19%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

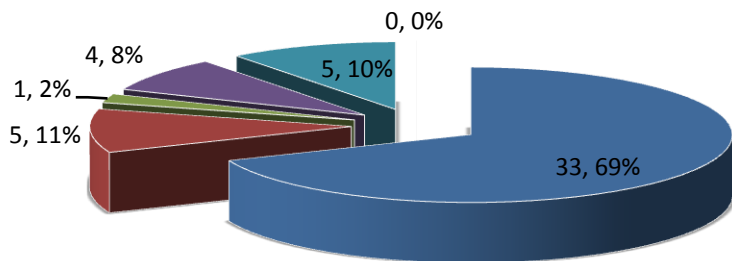
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	50	54	33
No	31	31	33
No sé	19	15	33



Los resultados indican que el **77%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (69% mujeres y 8% hombres). El **22%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, menos del **74%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	69	8
No	21	11	10
No sé	2	2	0

¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?

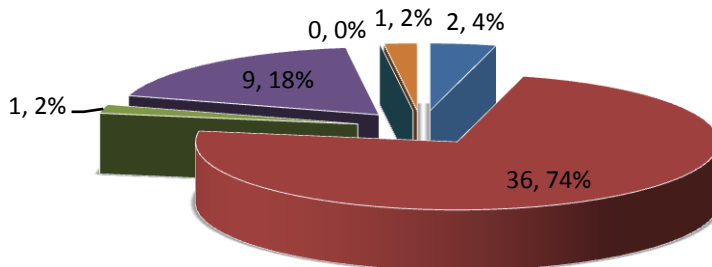


- Mujeres: Si
- Mujeres: No
- Mujeres: No sé
- Hombres: Si
- Hombres: No
- Hombres: No sé

¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	22	4	18
No	74	74	0
No sé	4	2	2

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



- Mujeres: Si
- Mujeres: No
- Mujeres: No sé
- Hombres: Si
- Hombres: No
- Hombres: No sé

3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **2%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **4%** las mujeres y el **0%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **0%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

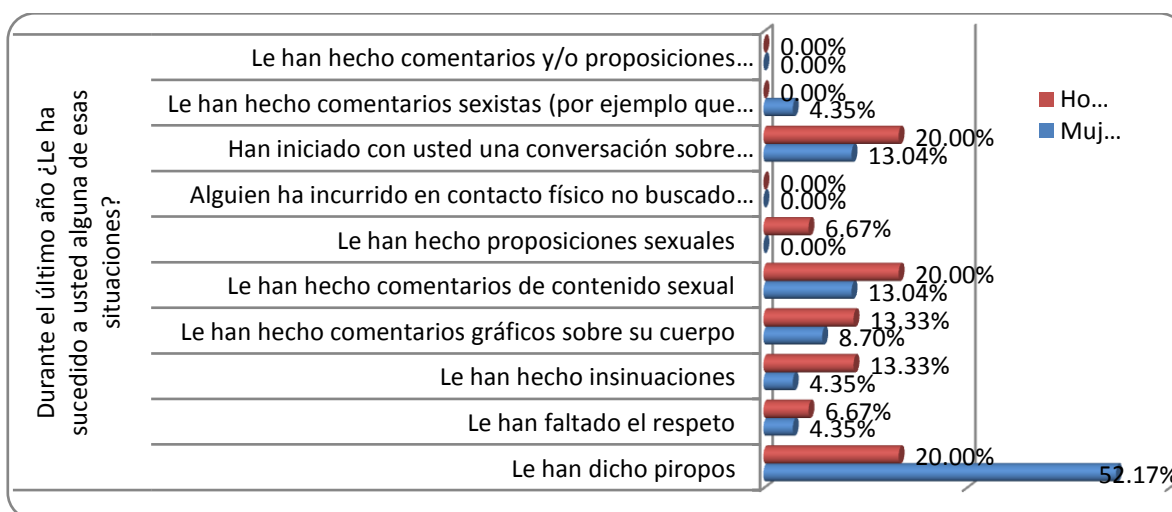
En tercer lugar, el **0%** de las mujeres y el **7%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **2%** de la muestra total, infiriendo que el **98%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **9%** de las mujeres y el **13%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **8%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **92%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **4%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **13%**, esto es, el **6%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **94%** restante que no los han recibido.

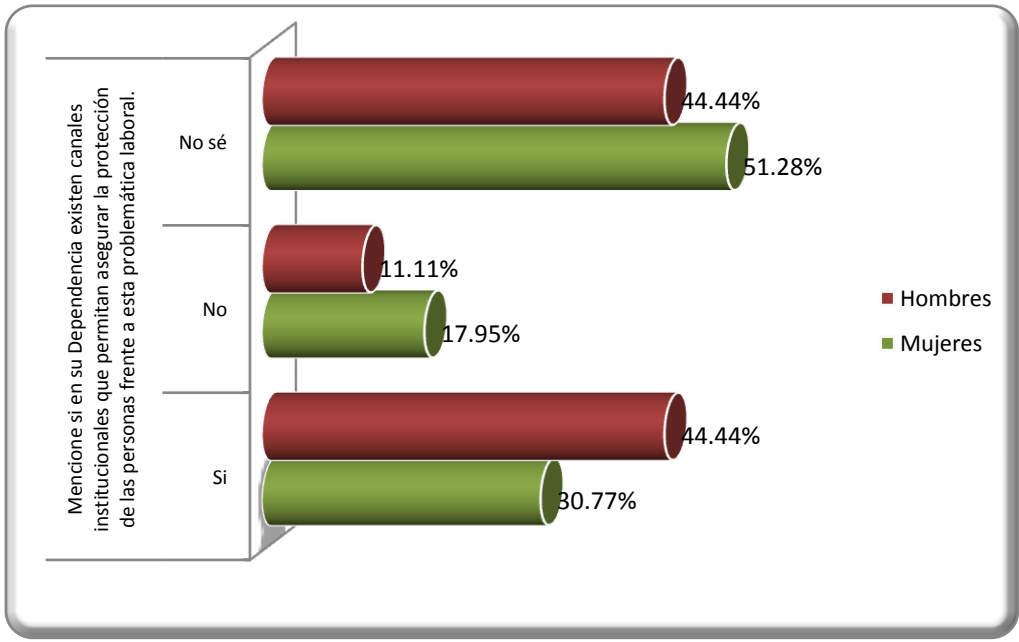
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **31%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **52%** y los hombres un porcentaje de **20%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **31%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **69%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	31	52	20
Le han faltado el respeto	4	4	7
Le han hecho insinuaciones	6	4	13
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	8	9	13
Le han hecho comentarios de contenido sexual	12	13	20
Le han hecho proposiciones sexuales	2	0	7
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	0	0	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	12	13	20
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	2	4	0



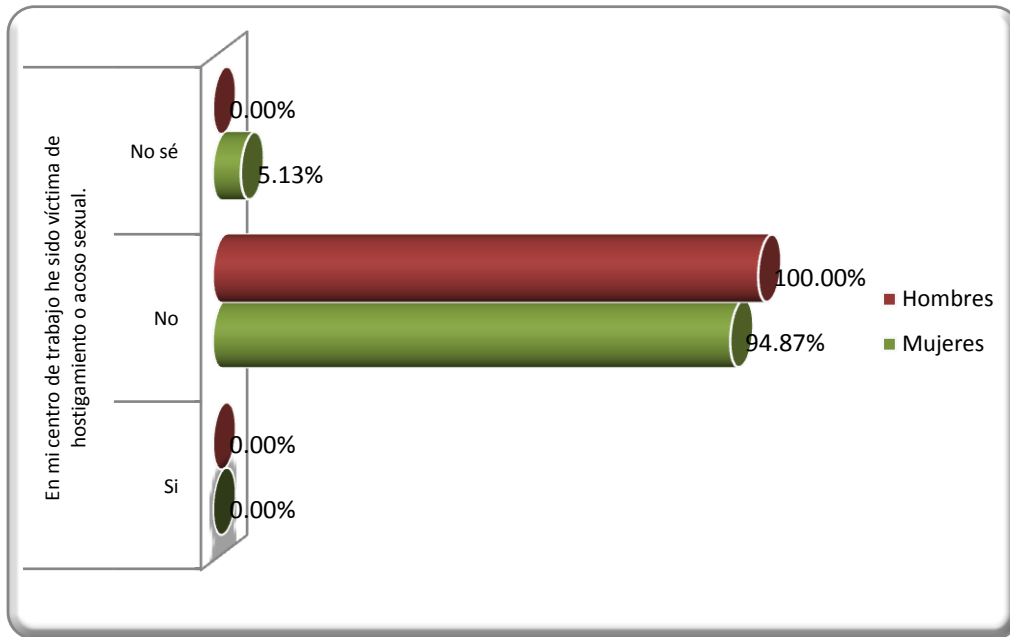
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **27%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **25%** que no un importante **48%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	27	28	22
No	25	23	33
No sé	48	49	44



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **6%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **88%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **5%** manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	0	0	0
No	96	95	100
No sé	4	5	0



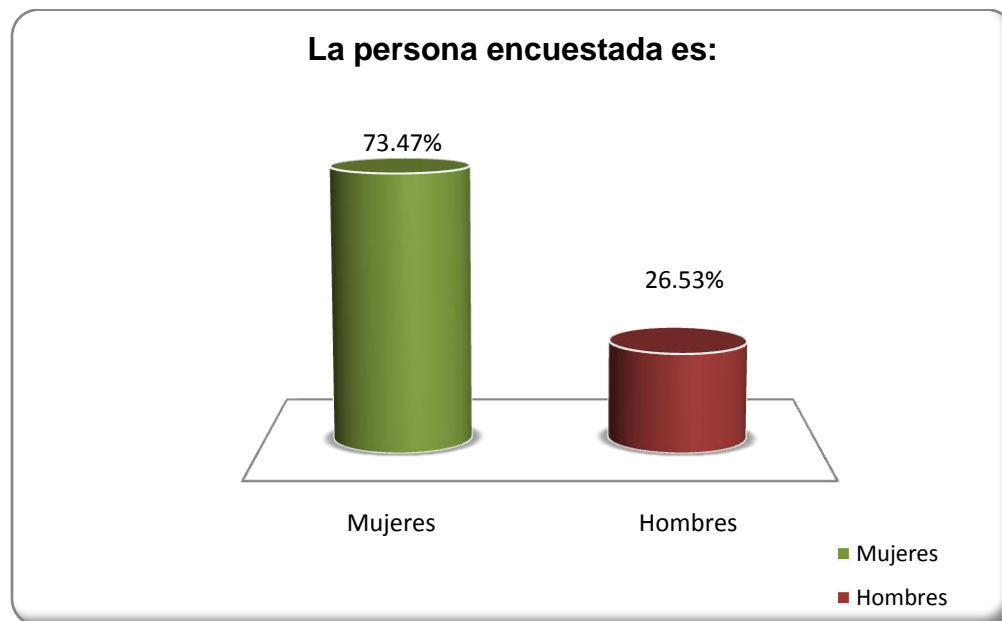
SECRETARIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

Datos Generales

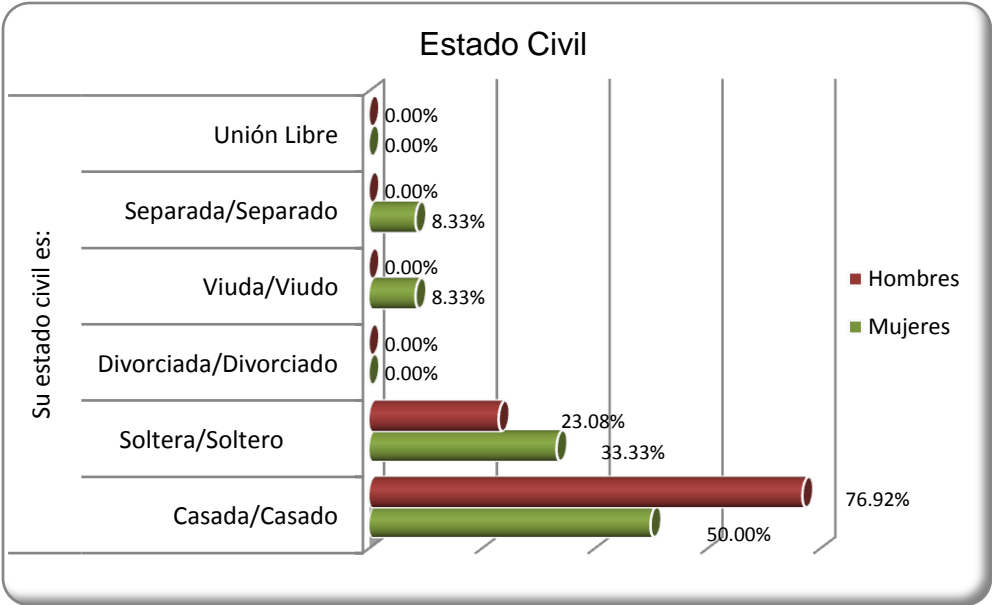
La muestra fue representada por un total de 49 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Secretaria de Educación Cultura y Deporte las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **73%** (36) fueron mujeres mientras que el **27%** (13) fueron hombres. Véase gráfica.



El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **28%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 33% son mujeres y

el 23% son hombres. Las personas casadas representan un **64%**, el 50% son mujeres y el 77% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del **0%**. Las personas viudas representan un **4%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un**4%**, las mujeres representan un 8% y los hombres un 0% del total de la muestra. Véase gráfica.

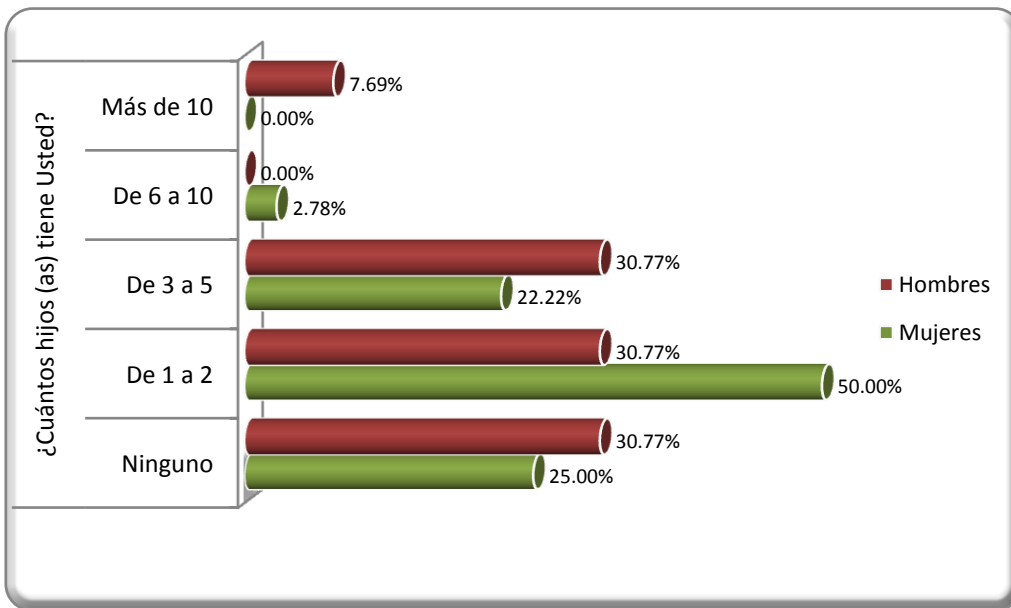
ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	64	50	77
Soltera/Soltero	28	33	23
Viuda/Viudo	4	8	0
Separada/Separado	4	8	0
Unión Libre	0	0	0



Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **26%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 25% son mujeres y el 31% son hombres. El **45%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 50% y los hombres con un 31%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 22% y los hombres un 31%, siendo un total de **24%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **0%** aproximadamente. Véase gráfica.

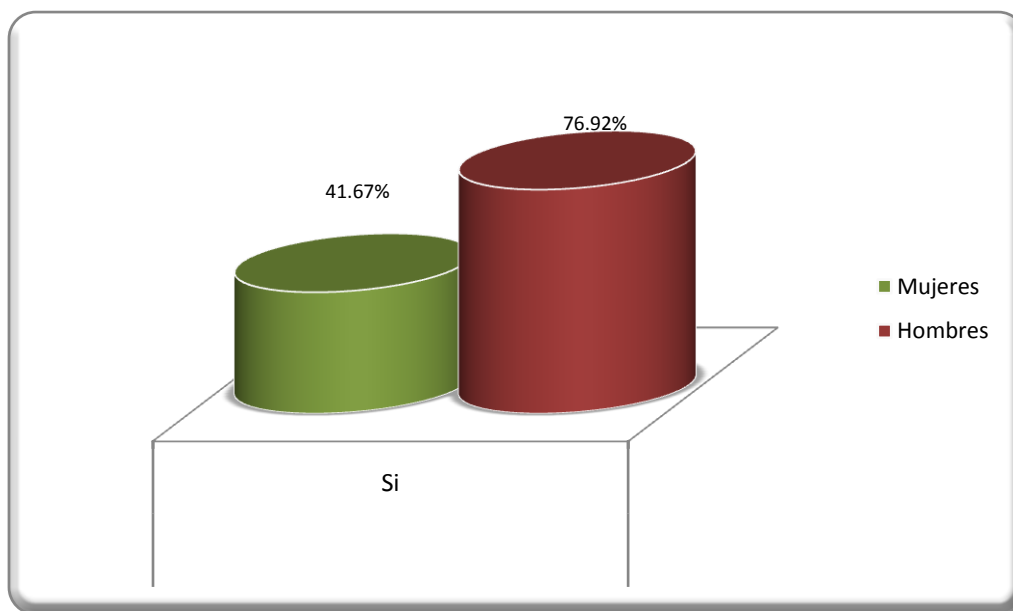
¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
----------------------------------	-----------	----------	----------

Ninguno	26	25	31
De 1 a 2	45	50	31
De 3 a 5	24	22	31
De 6 a 10	2	3	0
Más de 10	3	0	8



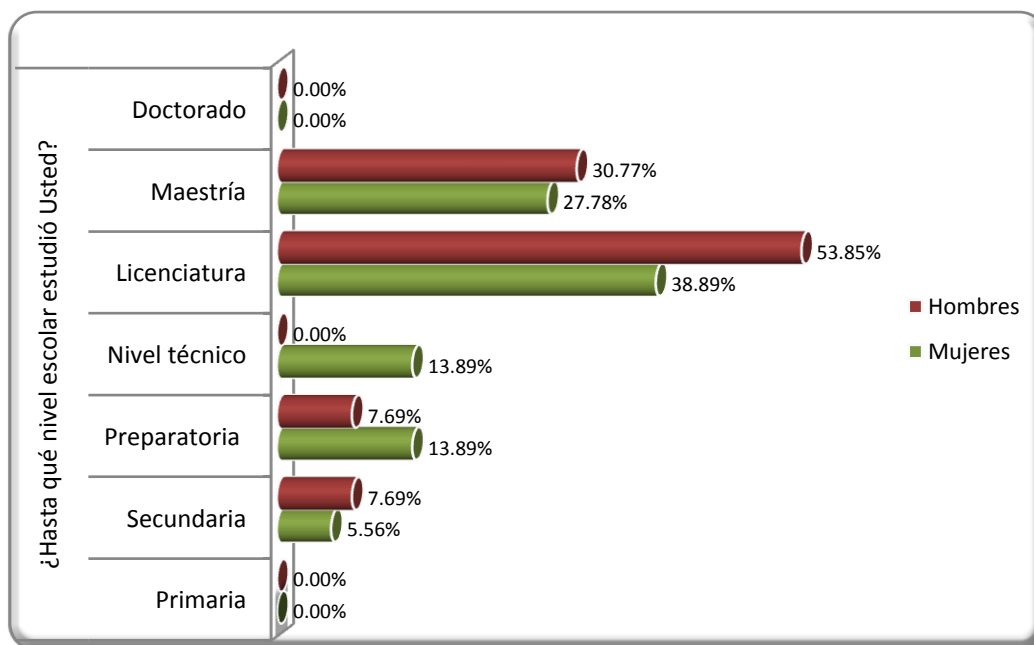
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **51%** manifestó que sí, de cual 42% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 77%. El **49%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	42	77
No	49	58	23



En cuanto al nivel escolar del personal, el **43%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 39% y los hombres con un 54%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **10%**, representó el 14% de mujeres y el 0% por hombres; del nivel de maestría es el **28%**, del cual las mujeres representan el 28% y los hombres un 31%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **12%**, las mujeres con un 14% y los hombres con un 8%, El resto de los niveles educativos como secundaria el **7%**, primaria y doctorado representan el **0%**. Véase gráfica.

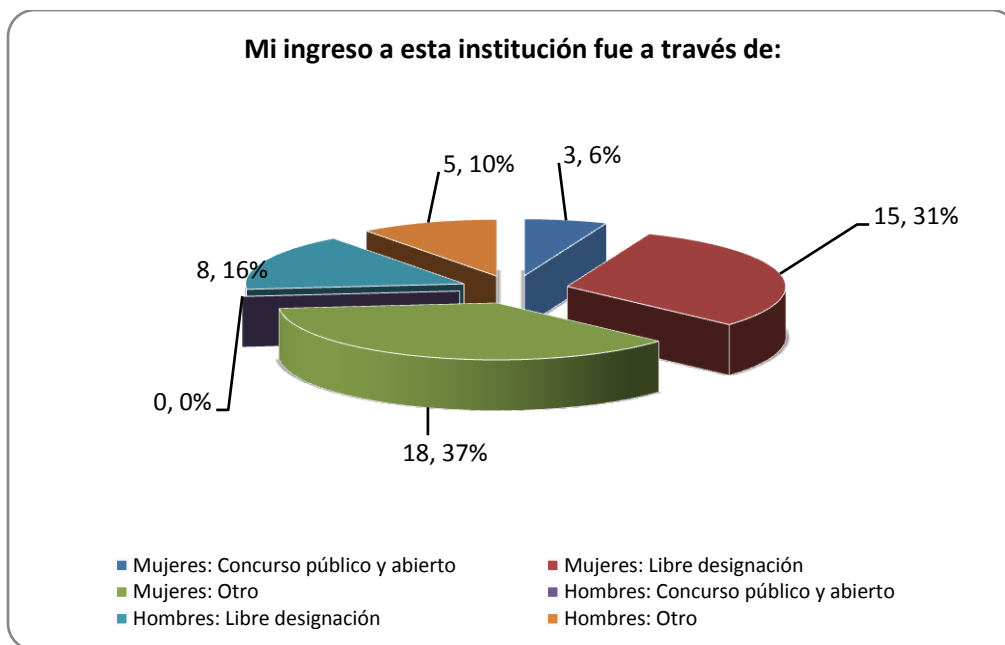
¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	7	5	8
Preparatoria	12	14	8
Nivel técnico	10	14	0
Licenciatura	43	39	54
Maestría	28	28	31
Doctorado	0	0	0



El **6%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **47%**, las mujeres representan un 31% y los hombres un 16%, el resto, un **47%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹²⁰Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	6	6	0
Libre designación	47	31	16
Otro	47	37	10

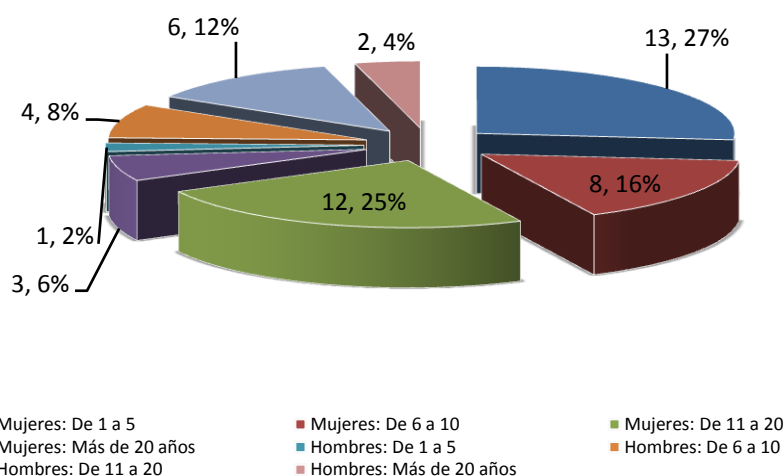
¹²⁰Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pards por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **37%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 25% por mujeres y un 12% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **10%**, representado por un 6% por las mujeres y un 4% por los hombres. De las personas que tienen de 6 a 10 años laborando es el **24%**. El resto un **29%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 27% son mujeres y el 2% de hombres. Véase gráfica.

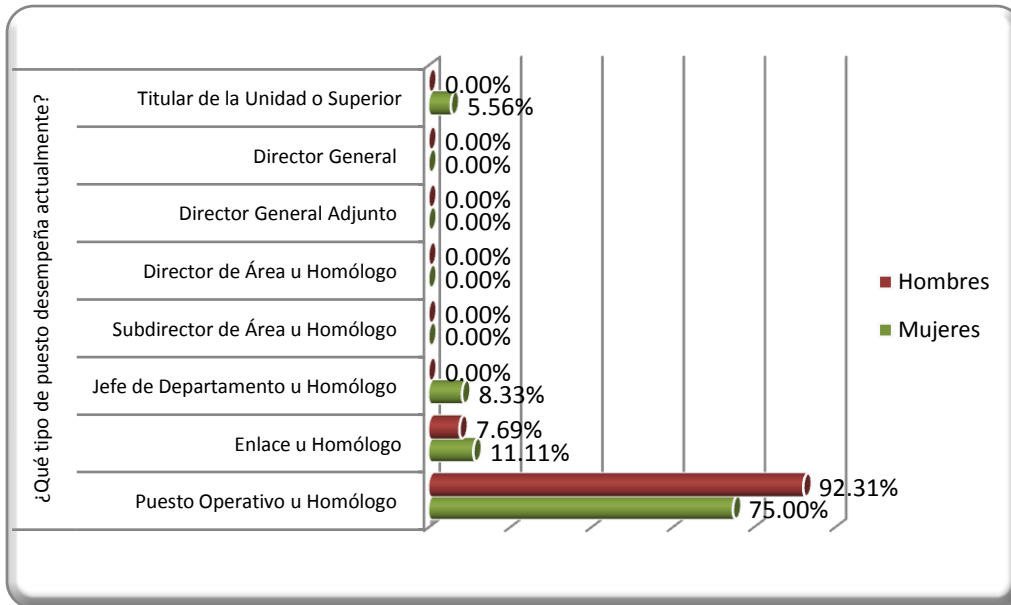
EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	29	27	2
De 6 a 10	24	16	8
De 11 a 20	37	25	12
Más de 20 años	10	6	4

¿Cuántos años ha trabajado en el sector público, en total?



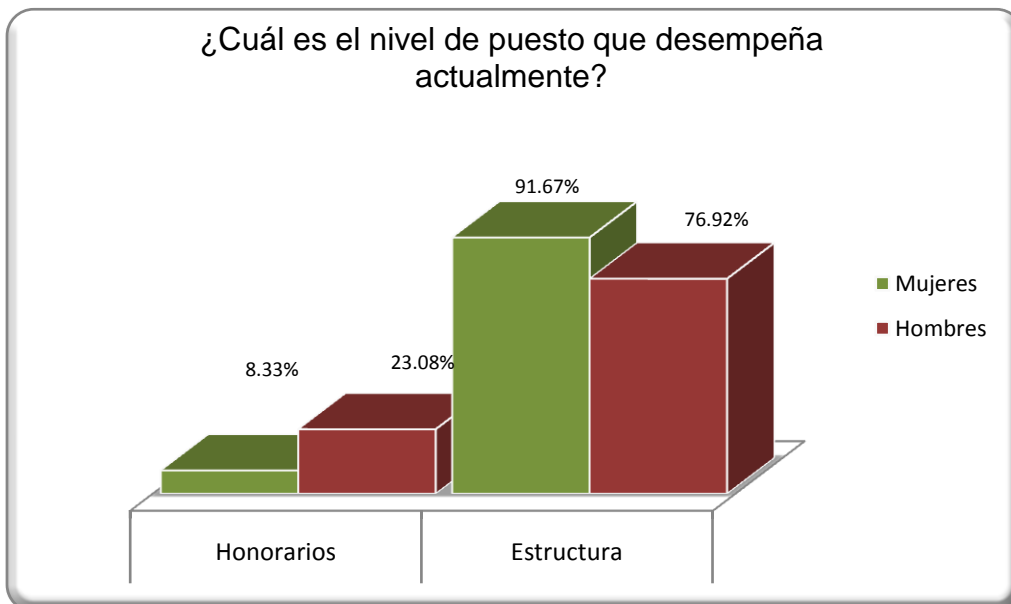
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **84%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 75% las mujeres y 92% los hombres, el **9%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 11% eran mujeres y 8% hombres; en porcentajes menores participaron quienes ocupan nivel de jefatura de departamento con el **4%**, y titulares de unidad con el **3%**. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	84	75	92
Enlace u Homólogo	9	11	8
Jefe de Departamento u Homólogo	4	8	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	3	6	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **88%** está contratado por estructura, del cual 91% son mujeres y 77% hombres. Véase gráfica.

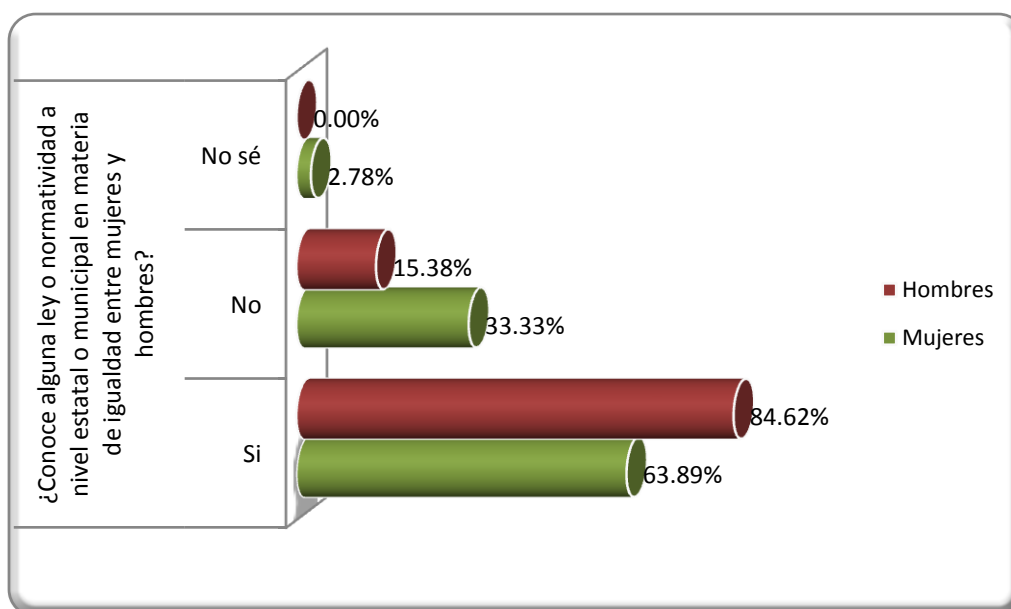
¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	12	8	23
Estructura	88	91	77



Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **70%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 64% de las mujeres y 85% de los hombres, en contraposición con el **28%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **2%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	64	85
No	28	33	15
No sé	2	3	0



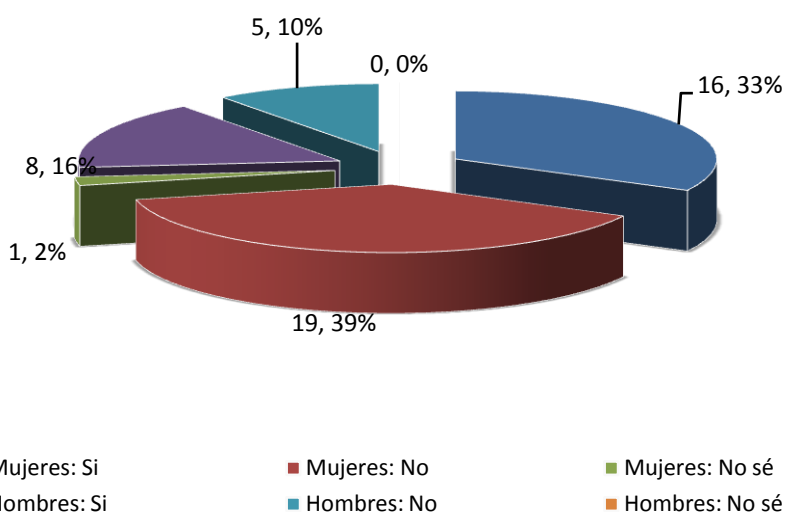
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 33% de las mujeres y el 16% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **49%** de las personas encuestadas; al contrario, el **49%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **2%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
----------------	-----------	----------	----------

**ESTATAL DEL
DERECHO DE LAS
MUJERES A UNA
VIDA LIBRE DE
VIOLENCIA?**

Si	49	33	16
No	49	39	10
No sé	2	2	0

¿Conoce la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave?

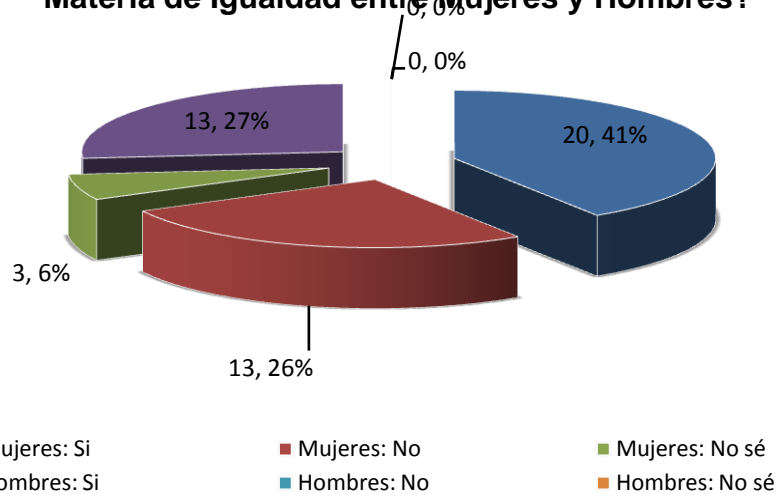


Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **68%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 41% y un 27% de los hombres, en tanto el **26%** manifestó no conocerla y el **6%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	41	27
No	26	26	0
No sé	6	6	0

¿Sabe que Institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la Política Pública en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres?

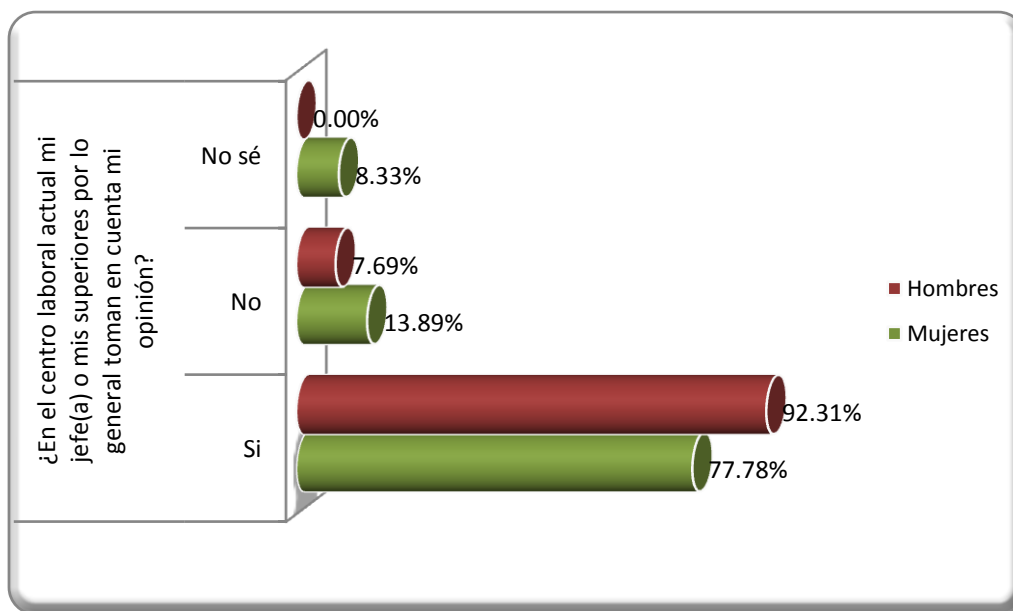


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

De los datos obtenidos se observa que el 78% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 92% de los hombres, es decir, el **82%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **12%** que argumentaron lo contrario y el **6%** respondió no sé. Véase gráfica.

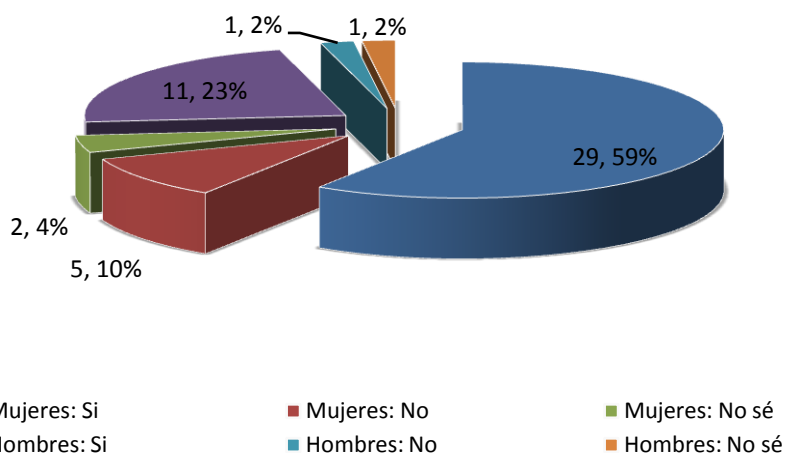
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	78	92
No	12	14	8
No sé	6	8	0



Aunado a lo anterior, el **82%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 59% de las mujeres y el 23% de los hombres; mientras que el **12%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **6%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	59	23
No	12	10	2
No sé	6	4	2

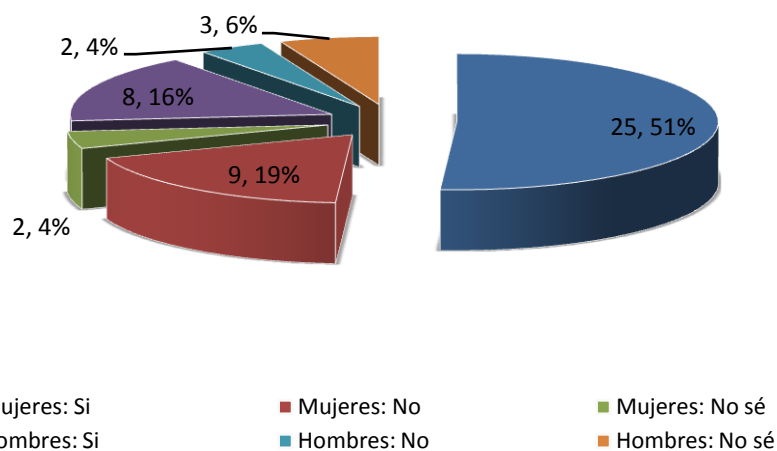
¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro?



Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 51% de las mujeres y el 16% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **67%** de las personas encuestadas. El **22%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **10%** no sabe. Véase gráfica.

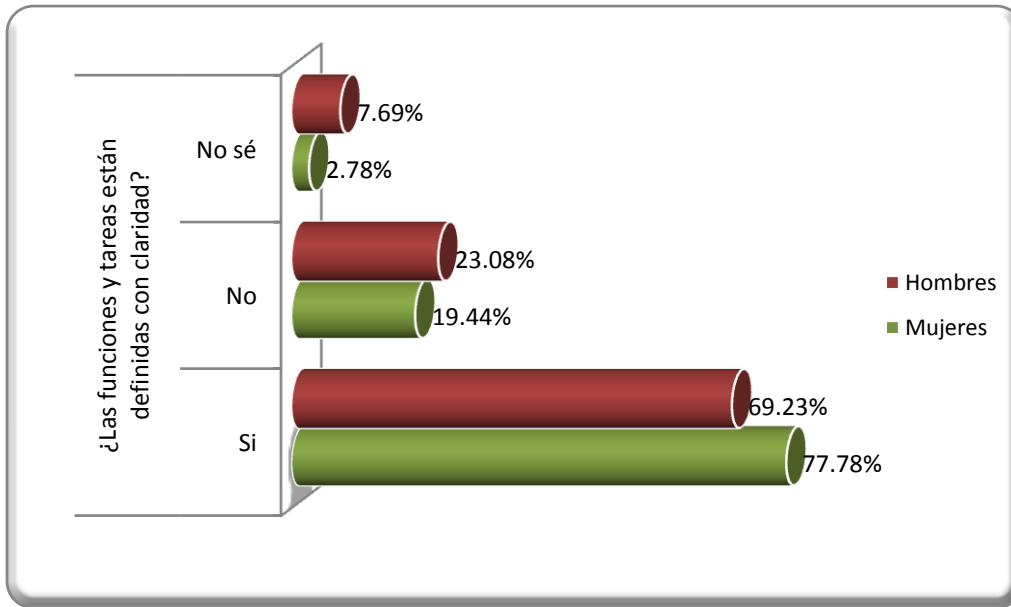
¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	51	16
No	23	19	4
No sé	10	4	6

¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



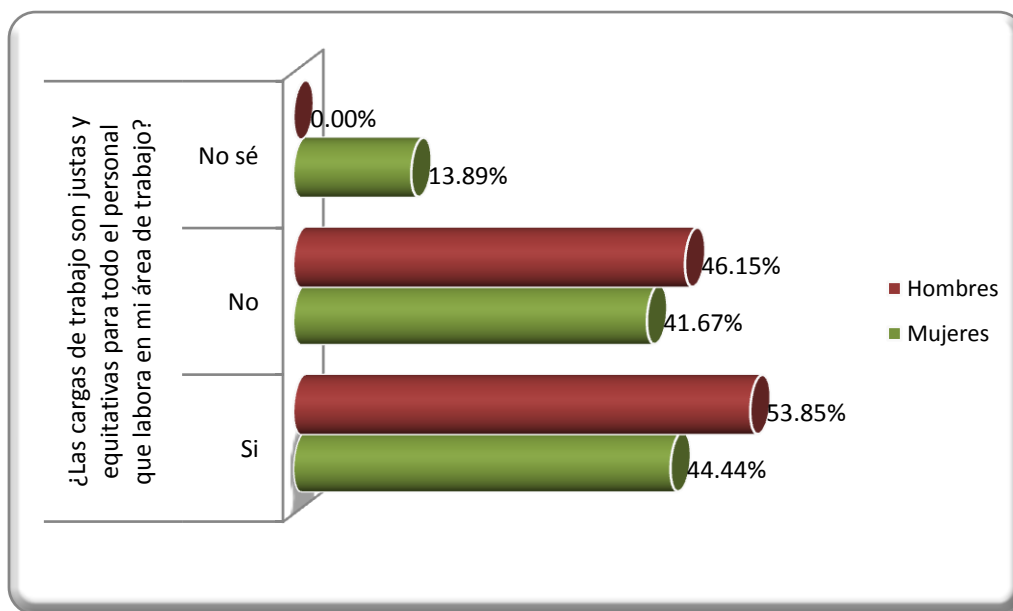
Además, el **75%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 78% de las mujeres y el 69% de los hombres, mientras que el **20%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **5%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	78	69
No	20	19	23
No sé	5	3	8



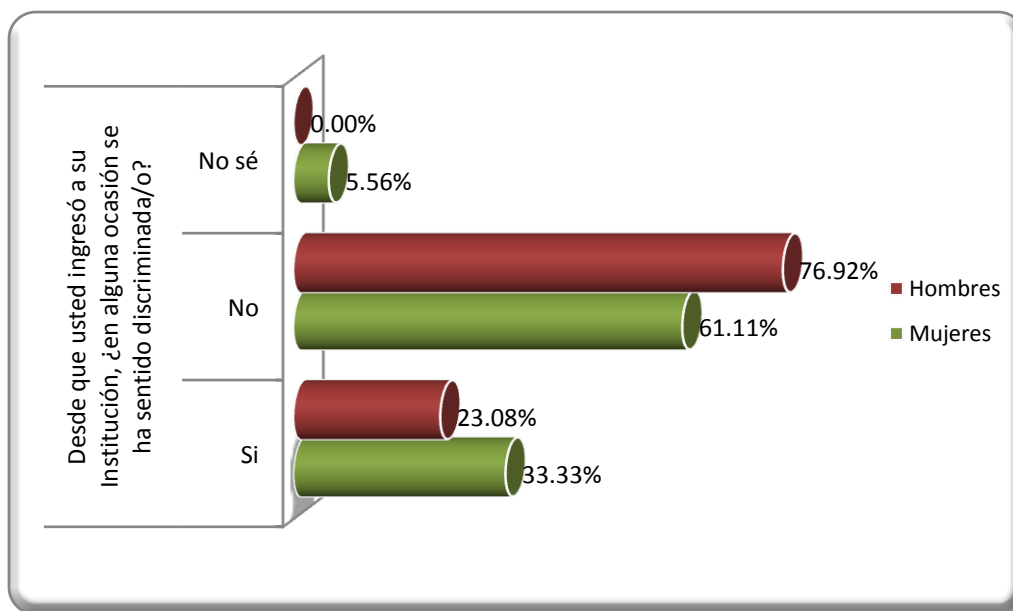
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 44% de las mujeres y el 54% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **47%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **43%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **10%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	44	54
No	43	42	46
No sé	10	14	0



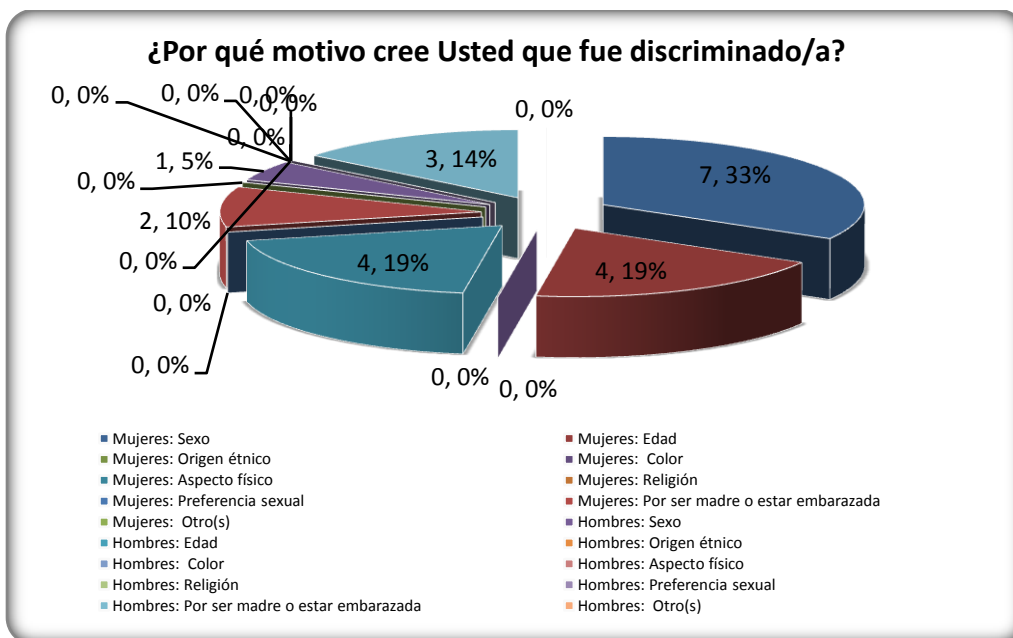
Por último, el **31%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 33% de las mujeres y el 23% de los hombres, por ende, el **65%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **4%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADO/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31	33	23
No	65	71	77
No sé	4	5	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **38%** de la muestra, por otra parte, el **38%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad. Por color **14%**. Véase gráfica.

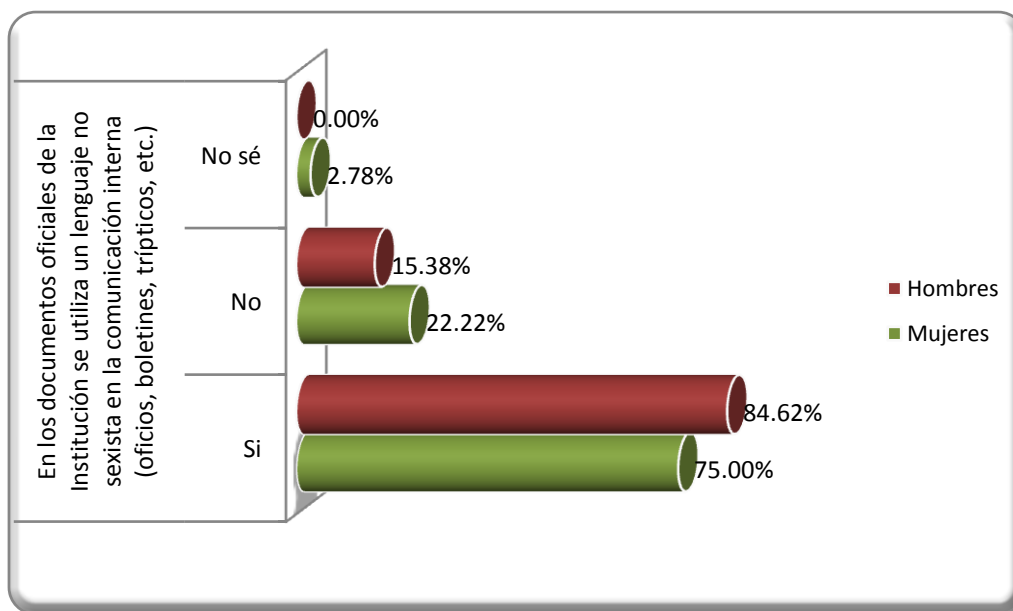
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	38	33	5
Edad	38	19	19
Origen étnico	0	0	0
Color	14	0	14
Aspecto Físico	0	0	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	10	10	0



Comunicación Incluyente

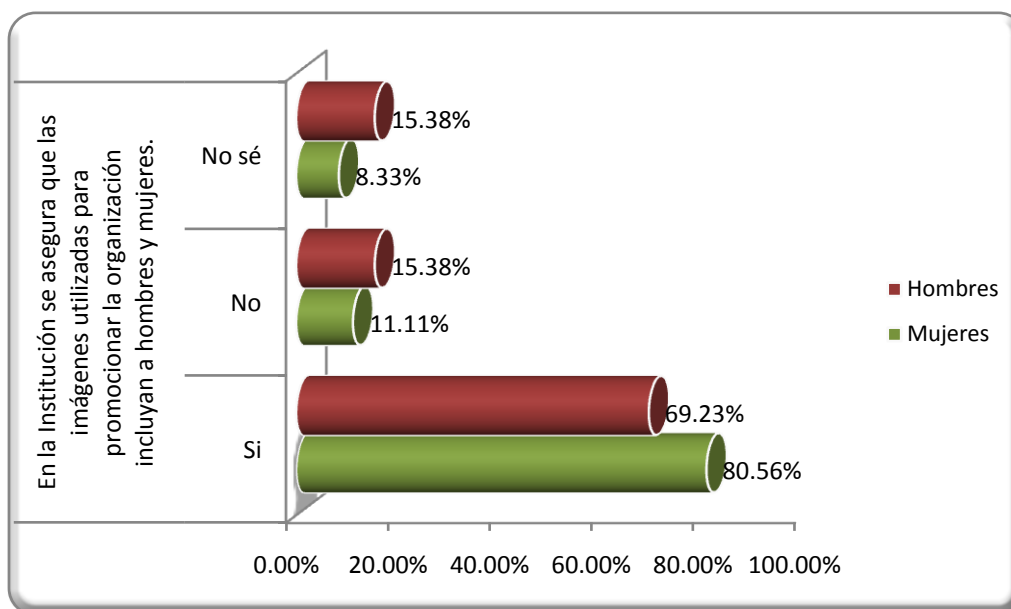
El análisis estadístico refleja que 75% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 85% de los hombres, es decir, el **77%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **23%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **2%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	75	85
No	23	22	15
No sé	2	3	0



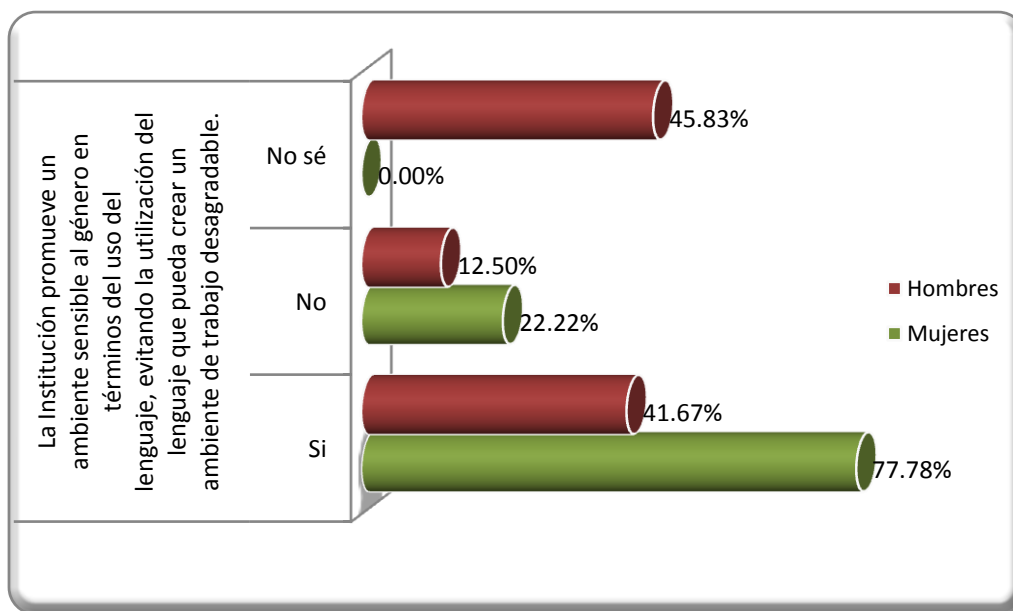
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 69% de los hombres y el 80% de las mujeres, resultando el **77%** del personal entrevistado, en contraste, el **12%** mencionaron lo contrario y el **11%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	80	69
No	12	11	15
No sé	11	8	15



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 42% de los hombres con relación al 78% de las mujeres, siendo agrupado en el **60%** del personal entrevistado, el **17%** argumentó en sentido negativo y otro **23%** no lo sabe

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GENERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	60	78	42
No	17	22	12
No sé	23	0	46



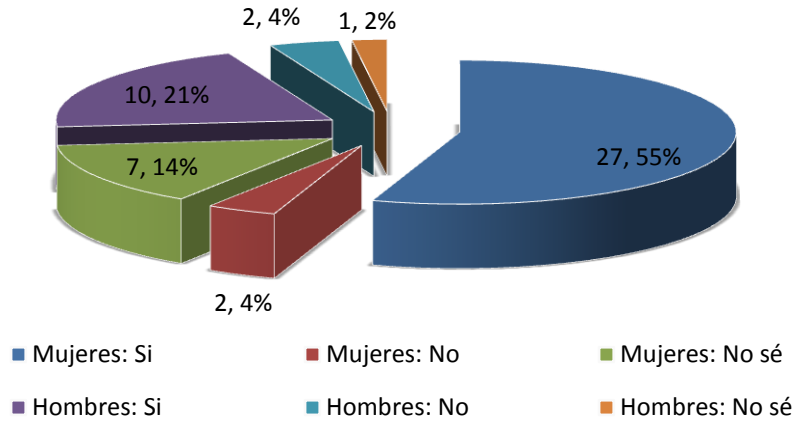
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 21% de los hombres y el 55% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **76%**, el restante **8%** refuta este criterio asertivo y el otro **16%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	55	21
No	8	4	4
No sé	16	14	2

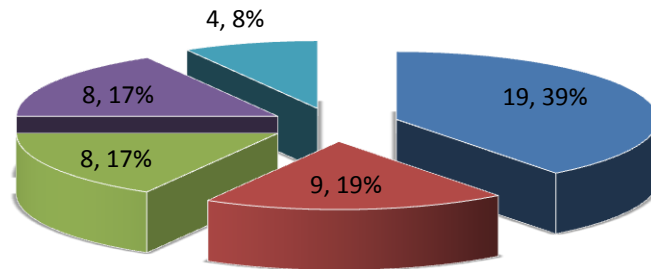
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.



En este sentido, el **56%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 39% de las mujeres y el 17% de los hombres, mientras que el **27%** de las personas opinaron lo contrario y el **17%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	39	17
No	27	19	8
No sé	17	17	0

En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.

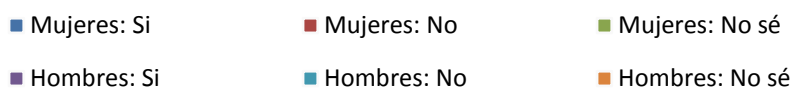
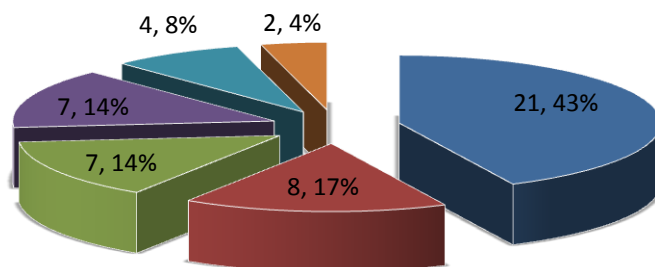


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

En este sentido, el **57%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos que, desagregado por sexo, se identifica un 43% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 14% de los hombres, mientras que el **25%** de las personas opinaron lo contrario y el **18%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	57	43	14
No	25	17	8
No sé	18	14	4

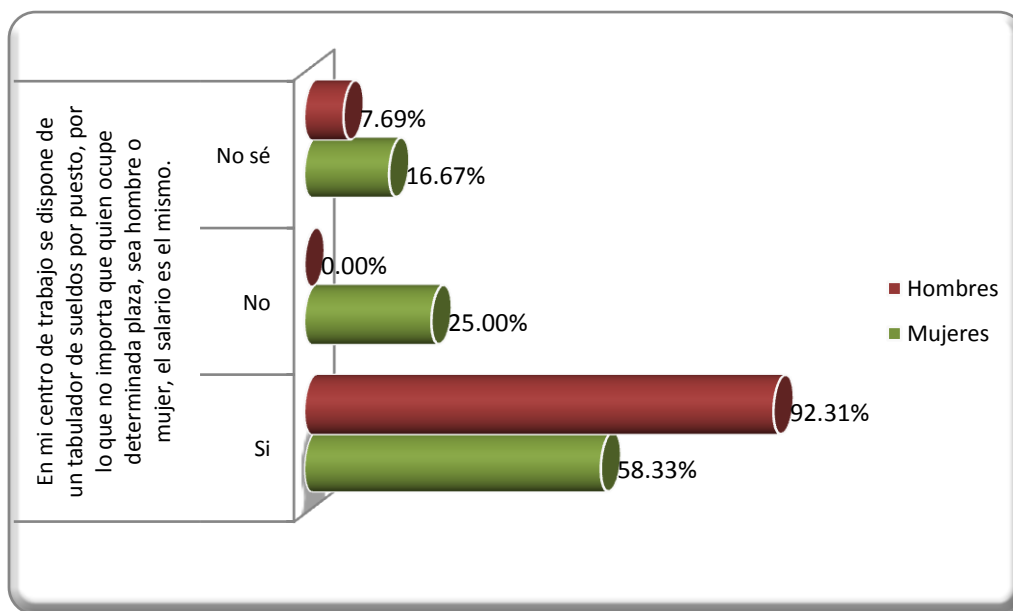
En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



Salarios y Prestaciones.

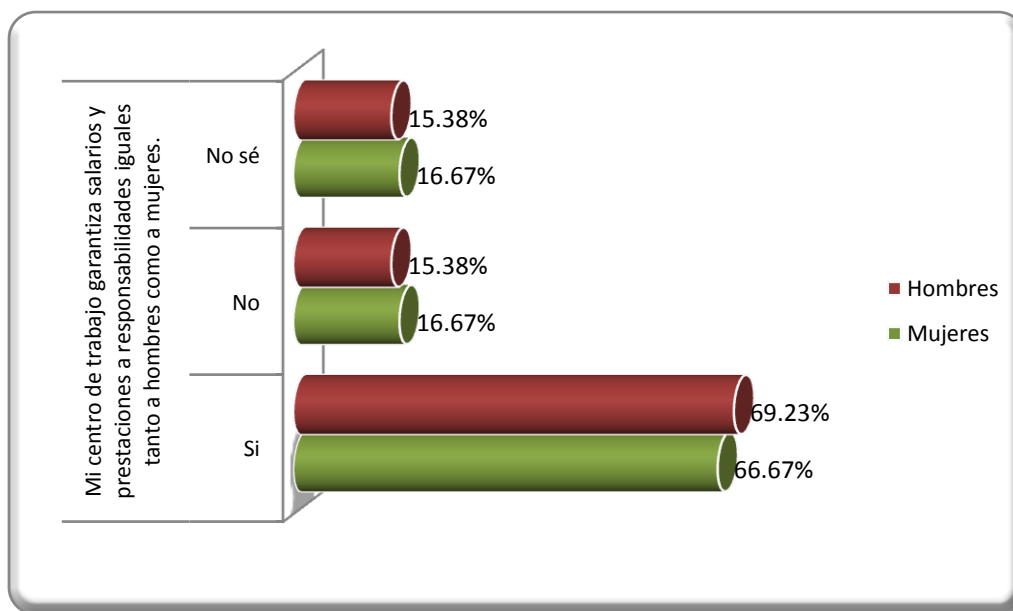
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 58% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 92% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **75%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **13%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **12%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	58	92
No	13	25	0
No sé	12	17	8



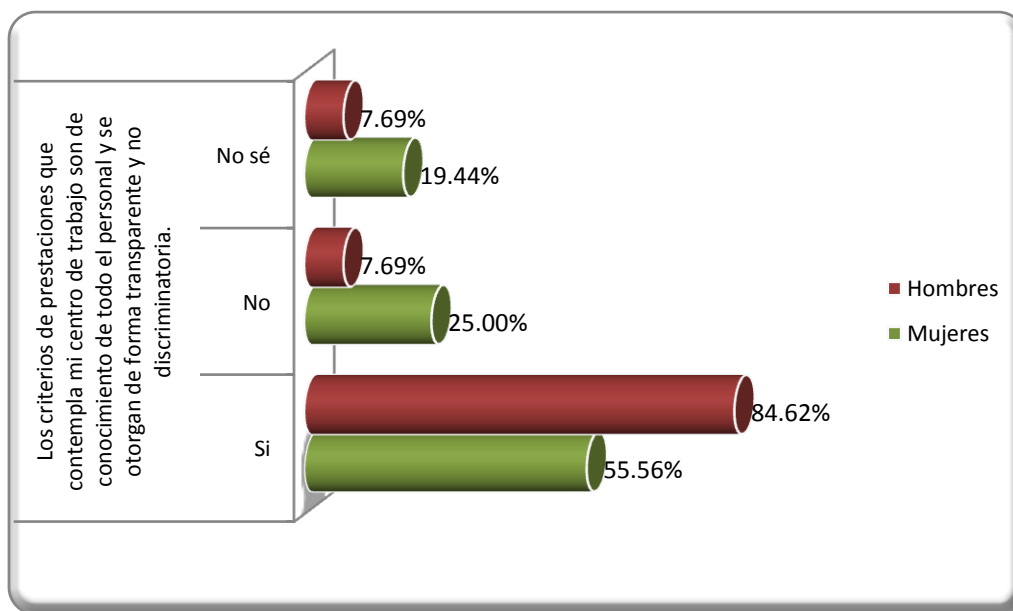
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **68%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 67% de las mujeres y el 69% de los hombres, el resto, **16%** menciona que no existe y un **16%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	67	69
No	16	17	15
No sé	16	17	15



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 55% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 85% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **63%** de las personas encuestadas, con diferencia al **20%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **17%** no lo sabe. Véase gráfica.

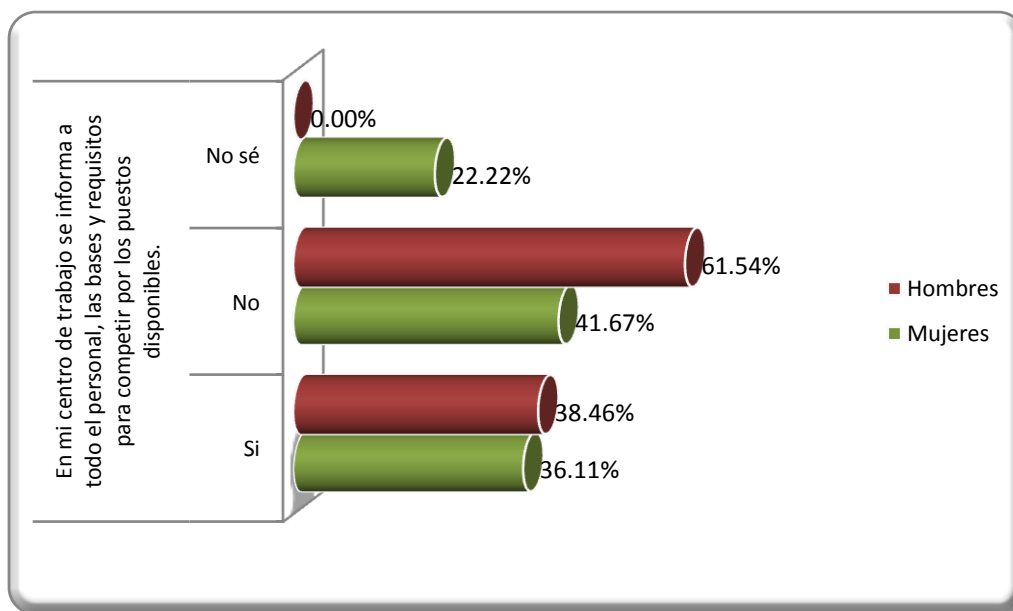
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	63	55	85
No	20	25	8
No sé	17	19	8



Promoción Vertical y Horizontal

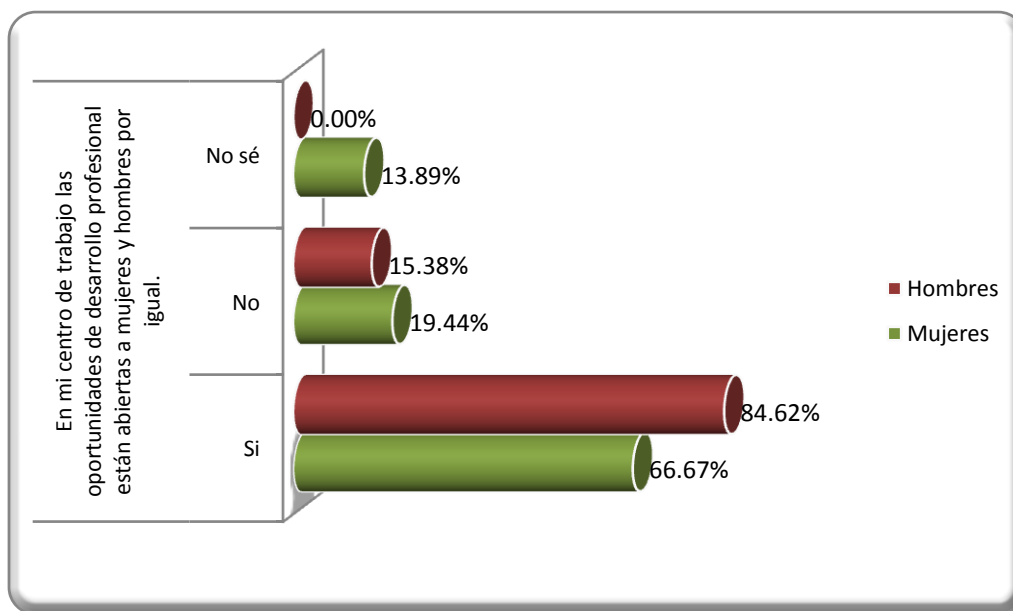
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **47%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **37%** manifiesta positivamente y el **16%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	37	36	38
No	47	42	61
No sé	16	22	0



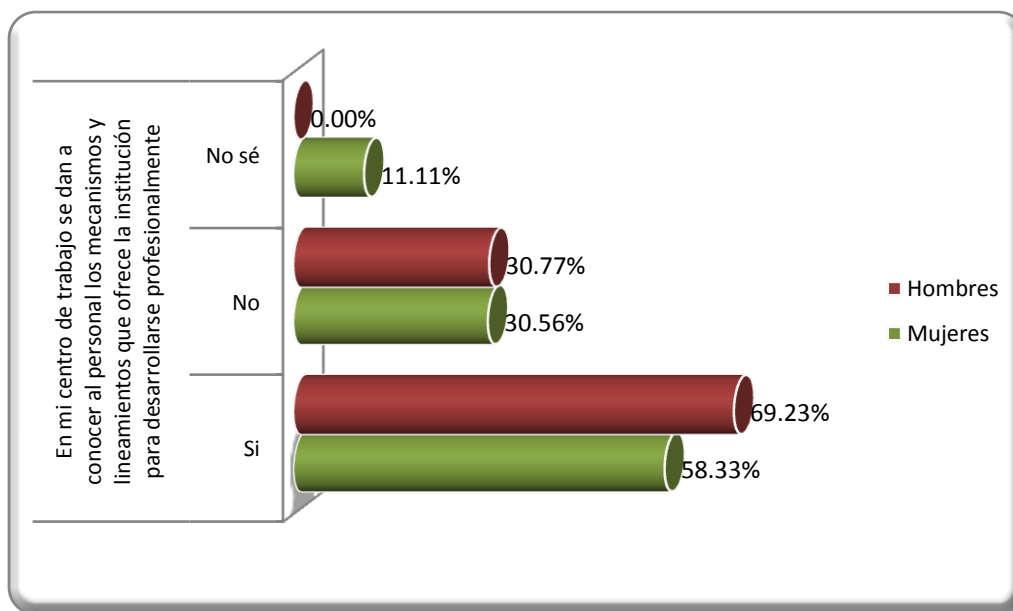
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **71%** del total de la muestra considera que si, representados por el 67% de las mujeres y el 85% de los hombres, en tanto el **18%** considera que no y otro **11%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	67	85
No	18	19	15
No sé	11	14	0



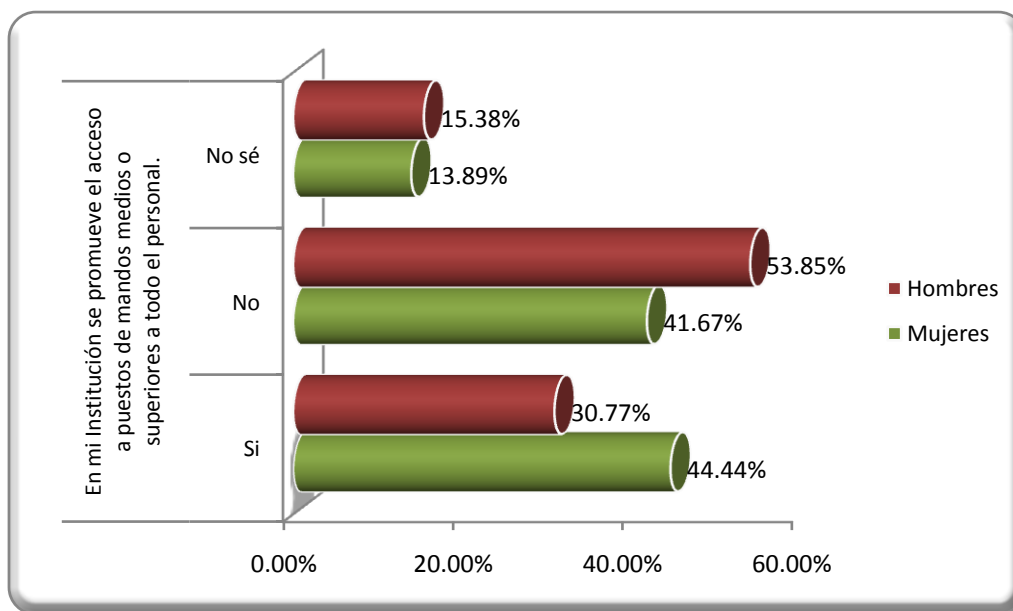
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **61%** dice que si del cual el 58% son mujeres y el 69% hombres; un **31%** no está de acuerdo y un **8%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	58	69
No	31	30	31
No sé	8	11	0



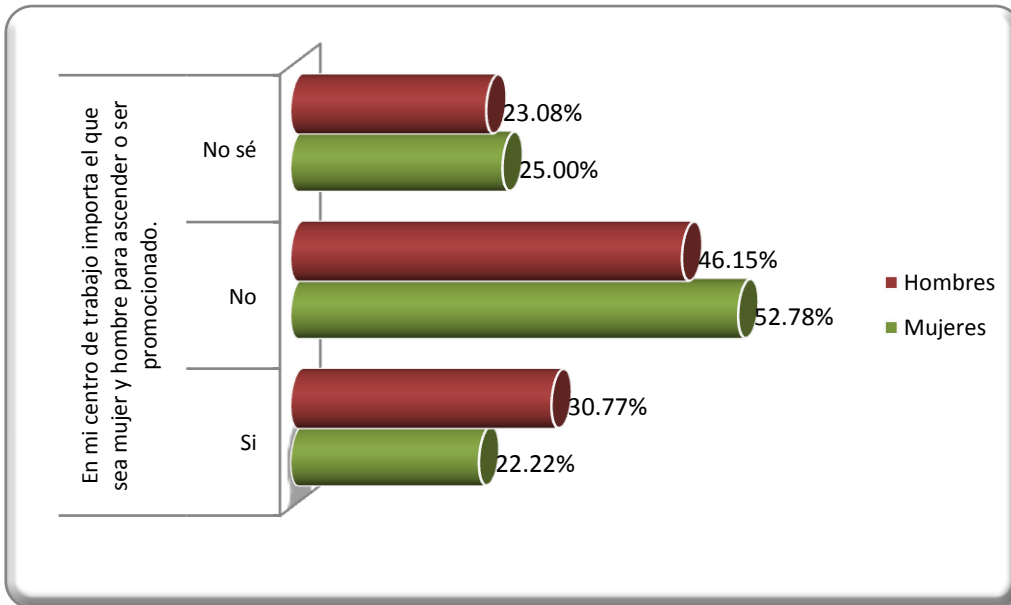
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 44% como para hombres 31%, es decir prácticamente el **41%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **45%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **14%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	44	31
No	45	42	54
No sé	14	14	15



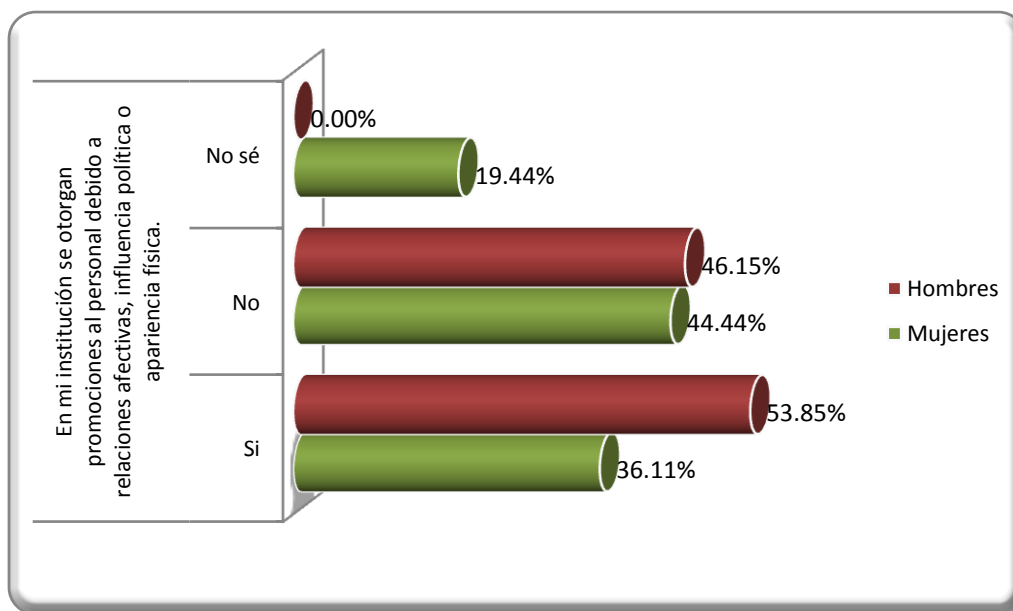
En este sentido, el **26%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 22% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 31% de los hombres, mientras que el **50%** de las personas opinaron lo contrario y el **24%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	26	22	31
No	450	53	46
No sé	24	25	23



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **41%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 36% y de los hombres es de 54%. En tanto el **45%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **14%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	36	54
No	45	44	46
No sé	14	19	0

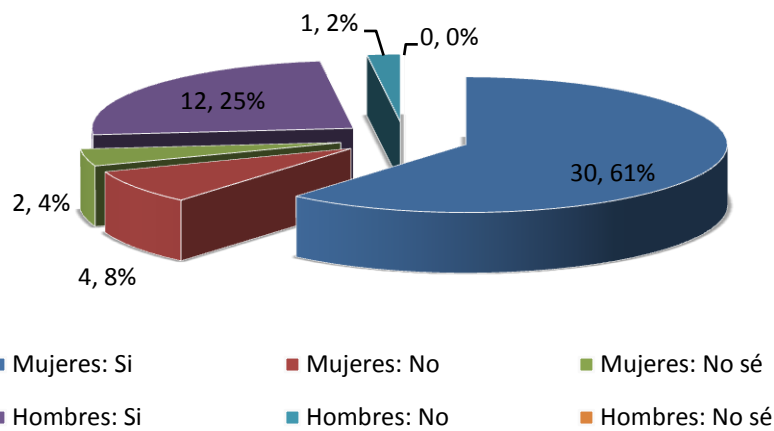


Capacitación y Formación Profesional

El **86%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 61% que se establece esta política y los hombres señalan en un 25%, el **10%** del personal señala que no se aplica esta política y el **4%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	86	61	25
No	10	8	2
No sé	4	4	0

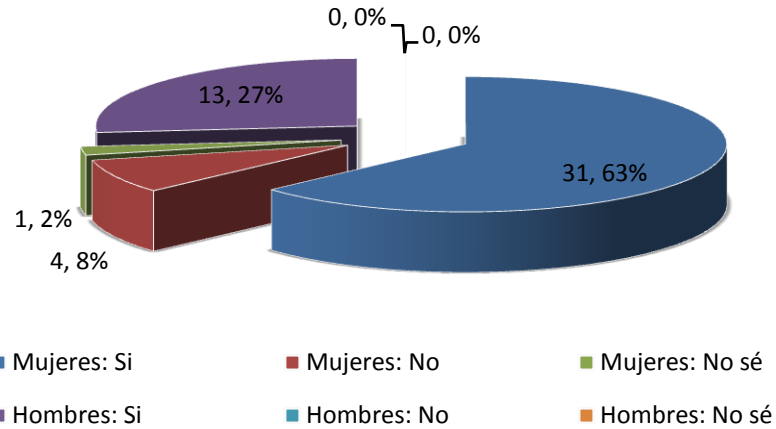
En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **90%** señalaron que sí, representando las mujeres el 63% y el 27% de los hombres, el **8%** respondió que no y el **2%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	90	63	27
No	8	8	0
No sé	2	2	0

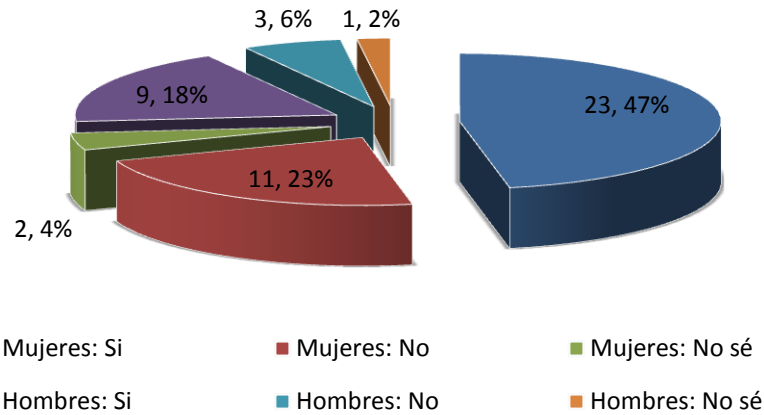
La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **65%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 47% lo representan las mujeres y el 18% los hombres; un **29%** no está de acuerdo y el **6%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	47	18
No	29	23	6
No sé	6	4	2

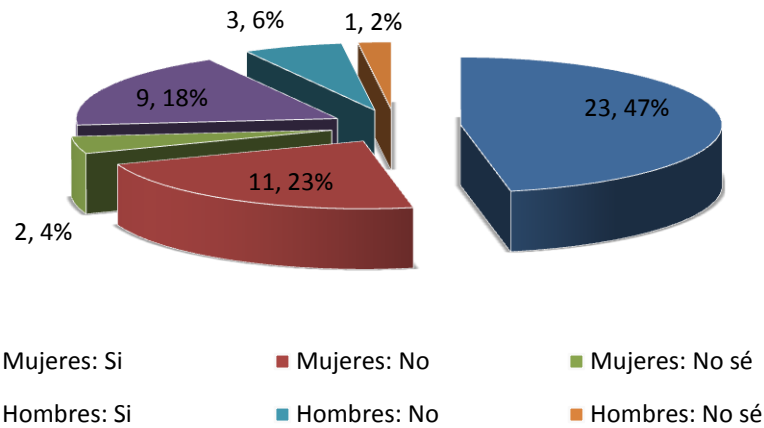
En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.



Los resultados indican que el **65%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el **47%** está compuesto por mujeres y el **18%** por hombres, también nos indica que el **29%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **6%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	47	18
No	29	23	6
No sé	6	4	2

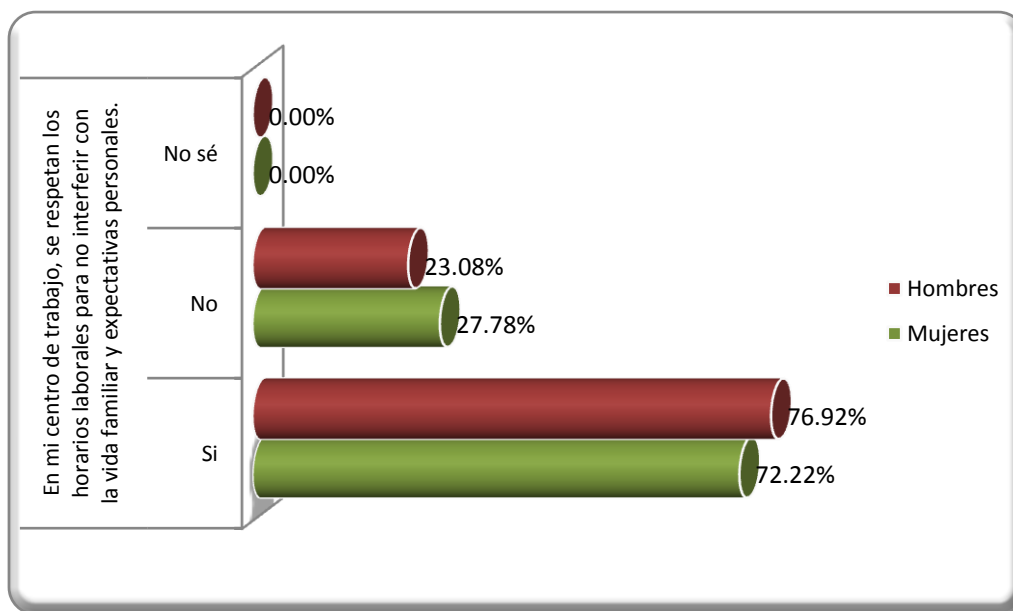
Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

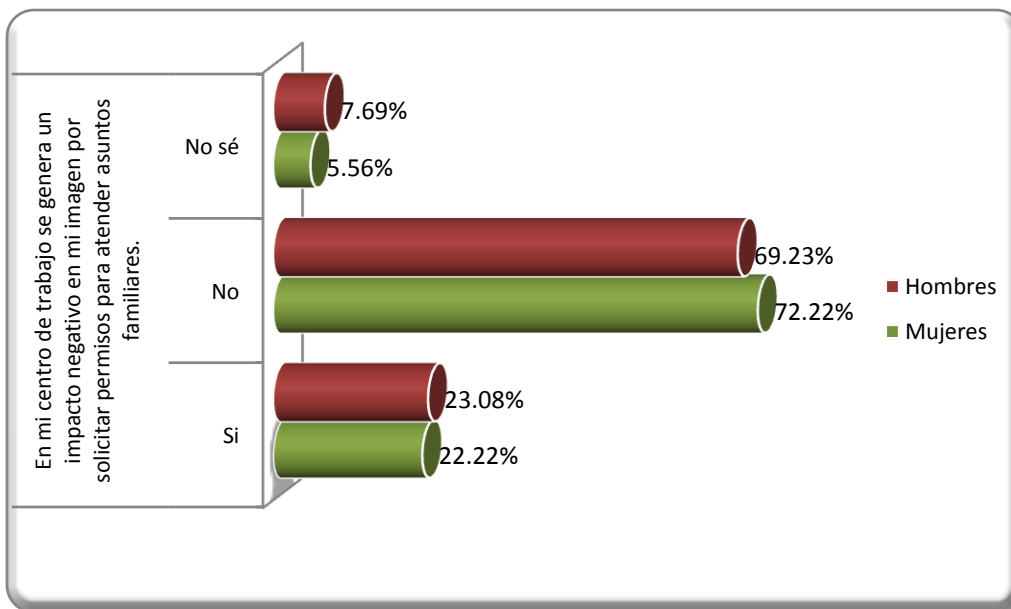
Los resultados muestran que el **73%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 72% y la de hombres de un 77%. El **0%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **27%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	72	77
No	27	28	23
No sé	0	0	0



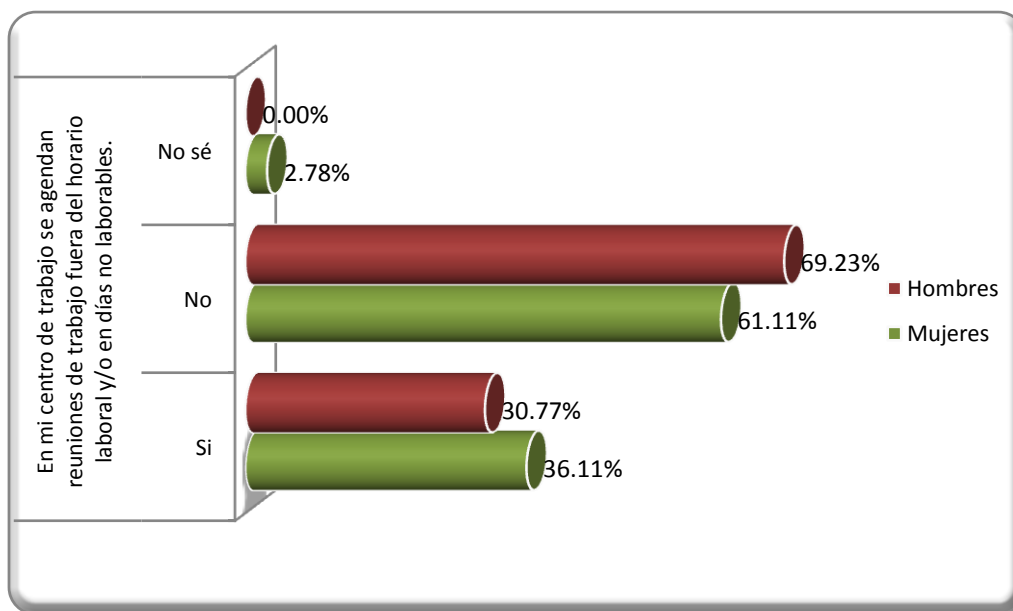
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 22% de las mujeres y el 23% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **22%** de la muestra, es decir, el **71%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **7%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	22	22	23
No	71	72	69
No sé	7	5	8



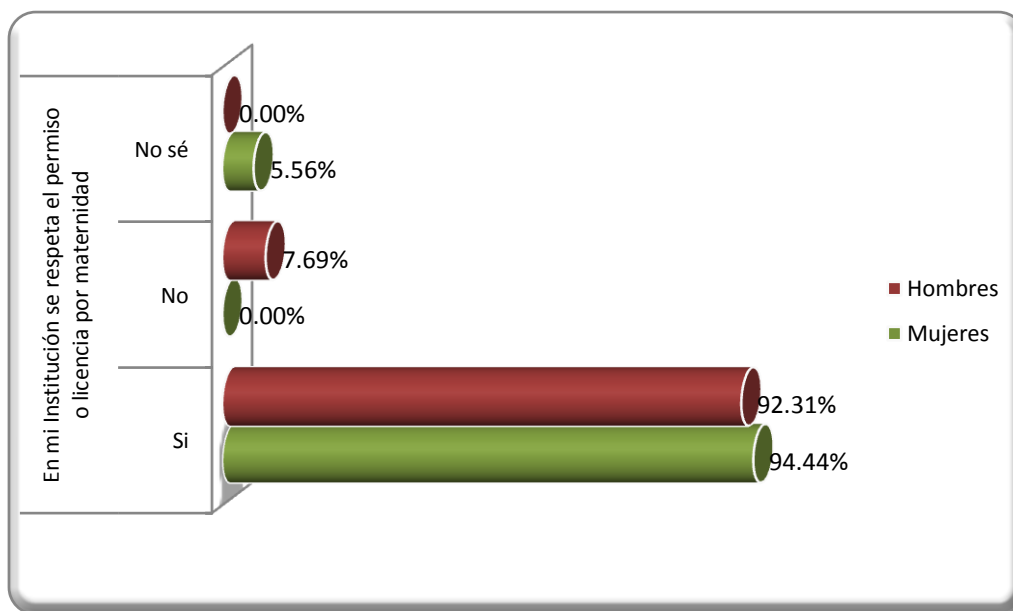
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **35%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **63%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 61% de las mujeres con respaldo del 69% de los hombres. El resto **2%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	35	36	31
No	63	61	69
No sé	2	3	0



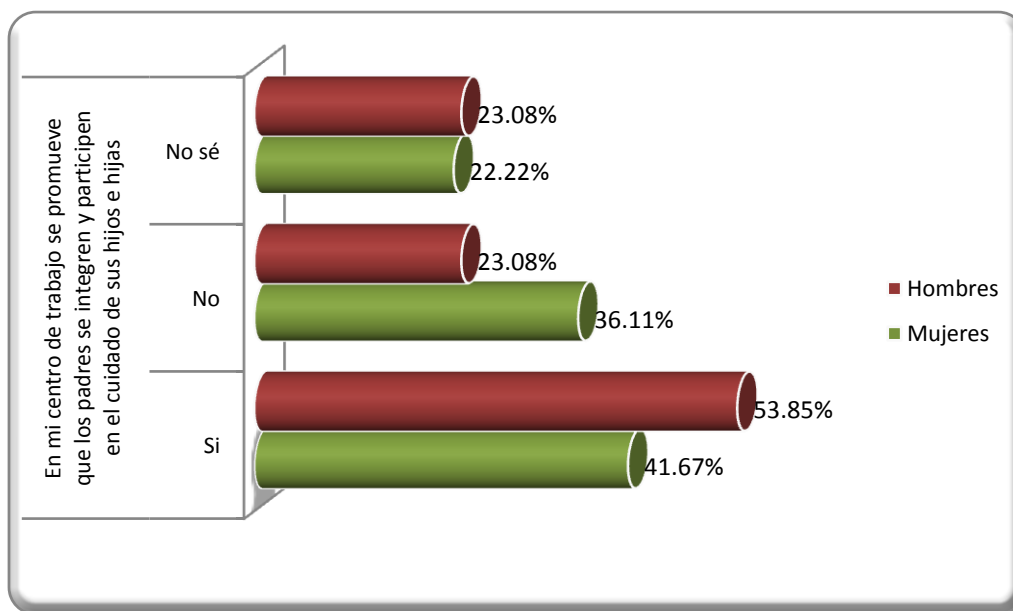
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **94%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 94 son mujeres, en tanto el 92% de hombres. El **4%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **2%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	94	94	92
No	2	0	8
No sé	4	5	0



El 42% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 54% esto es un **48%** de la muestra. El **30%** respondió que no y el **22%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

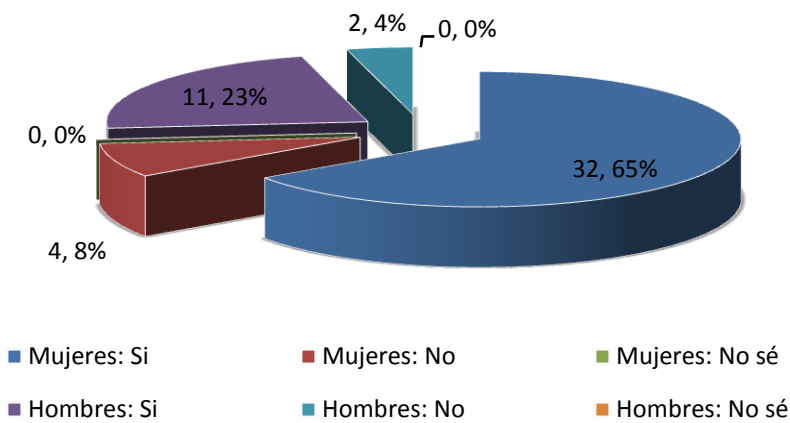
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	48	42	54
No	30	36	23
No sé	22	22	23



Los resultados indican que el **88%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (65% mujeres y 23% hombres). El **37%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, menos del **63%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	88	65	23
No	12	8	4
No sé	0	0	0

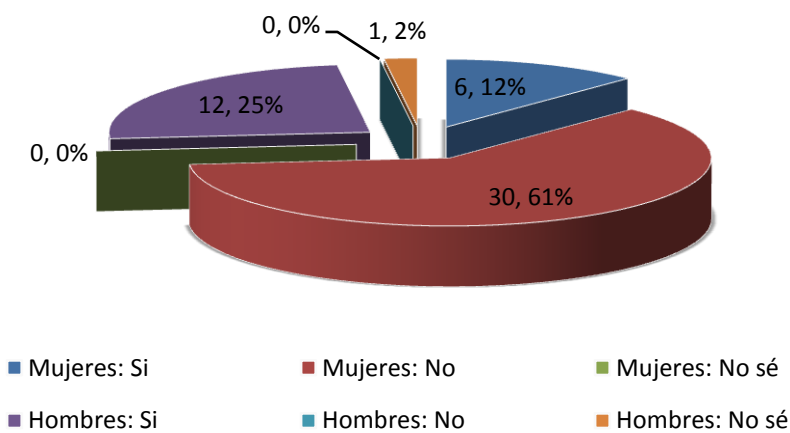
¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	37	12	25
No	61	61	0
No sé	2	0	2

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **26%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **28%** las mujeres y el **22%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **8%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

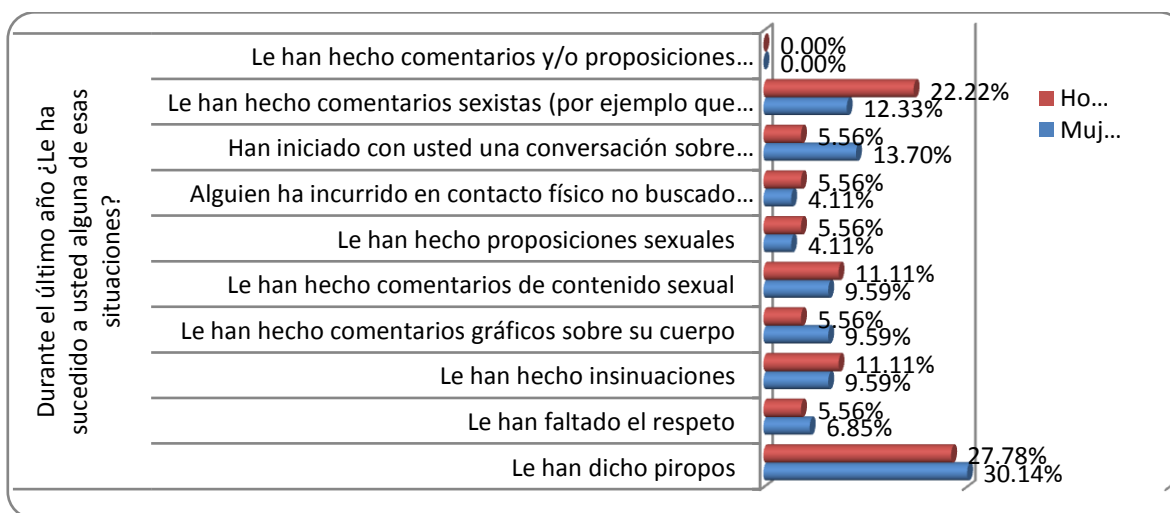
En tercer lugar, el **4%** de las mujeres y el **5%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **8%** de la muestra total, infiriendo que el **92%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **9%** de las mujeres y el **5%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **16%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **84%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **9%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **11%**, esto es, el **18%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **82%** restante que no los han recibido.

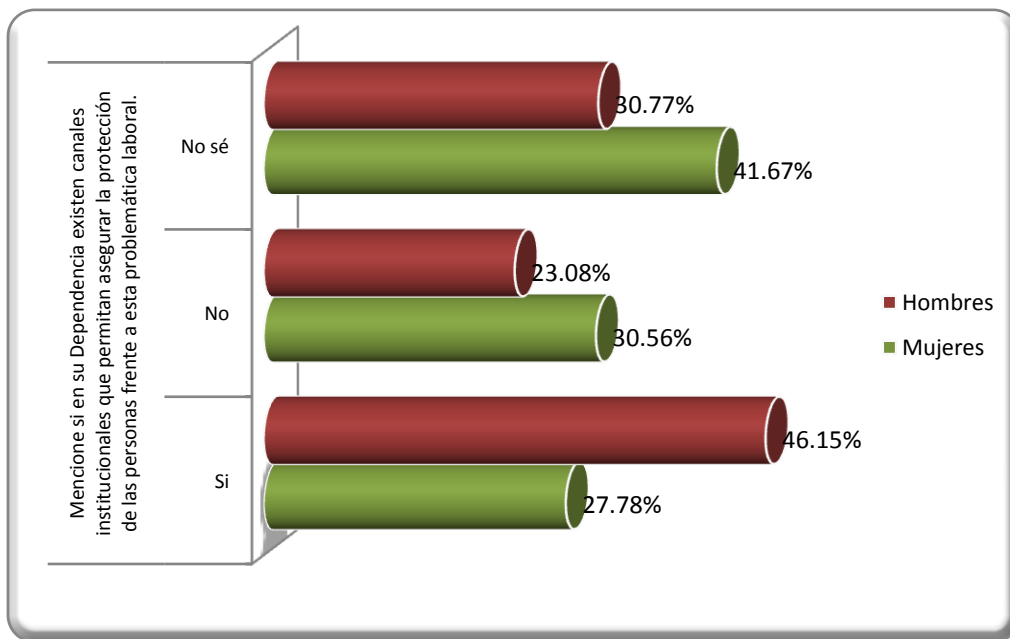
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **55%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **30%** y los hombres un porcentaje de **28%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **55%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **45%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERE S	%HOMBRE S
Le han dicho piropos	55	30	28
Le han faltado el respeto	12	7	5
Le han hecho insinuaciones	18	9	11
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	16	9	5
Le han hecho comentarios de contenido sexual	18	4	11
Le han hecho proposiciones sexuales	8	4	5
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	8	14	5
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	22	12	5
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	26	28	22



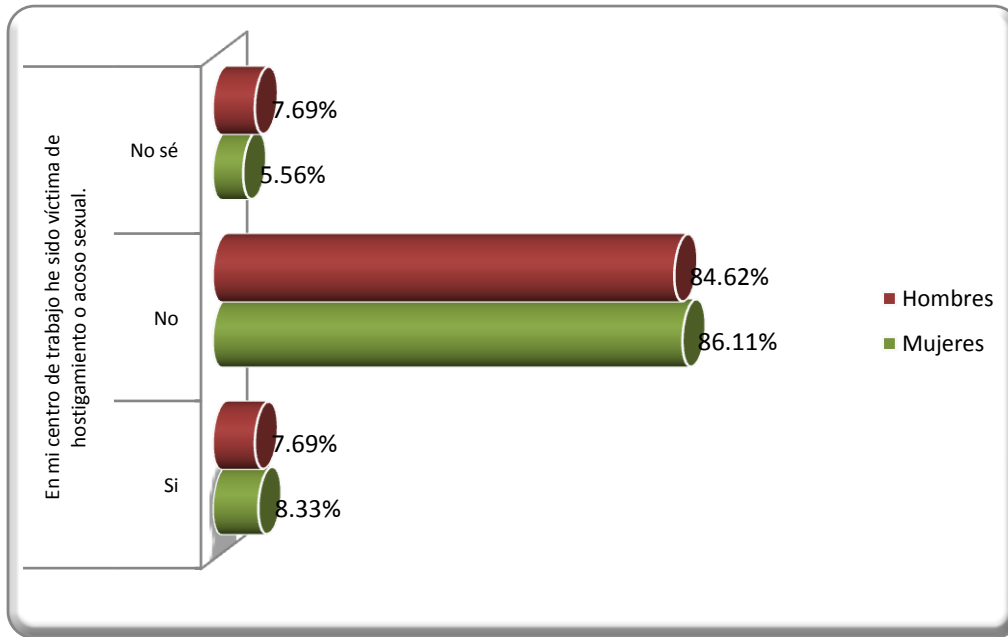
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **28%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **31%** que no un importante **41%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	28	25	38
No	31	28	38
No sé	41	47	23



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **8%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **85%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **7%** manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	8	8	8
No	85	86	85
No sé	7	18	40



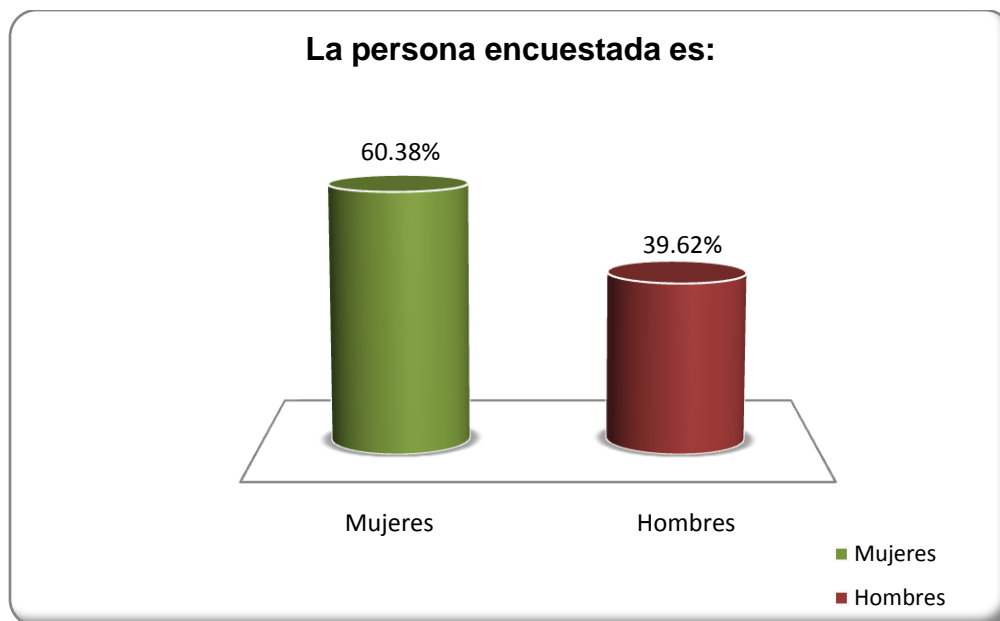
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

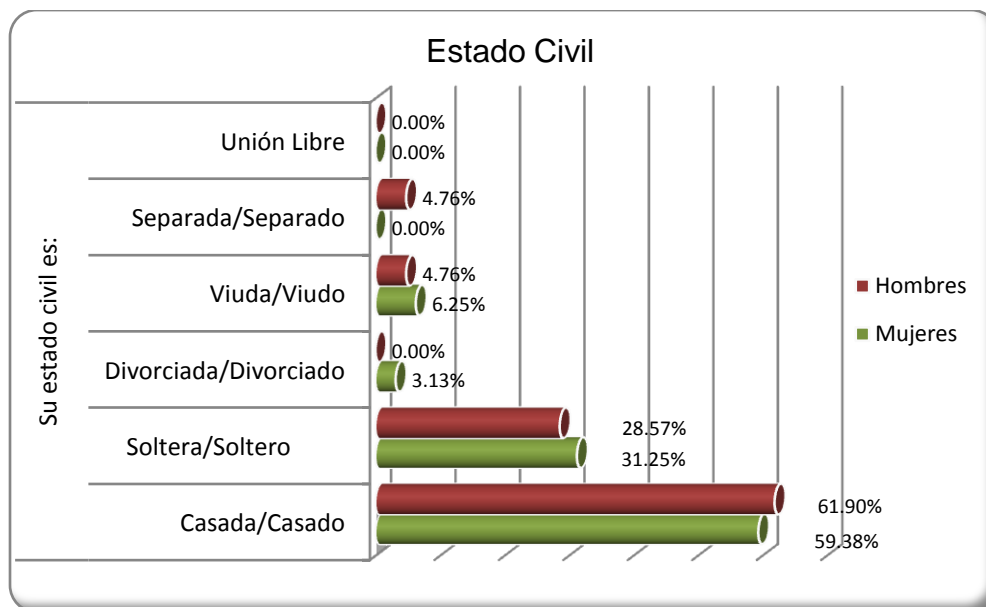
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 53 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Secretaria de Trabajo y Previsión Social las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **60%** (32) fueron mujeres mientras que el **40%** (21) fueron hombres. Véase gráfica.



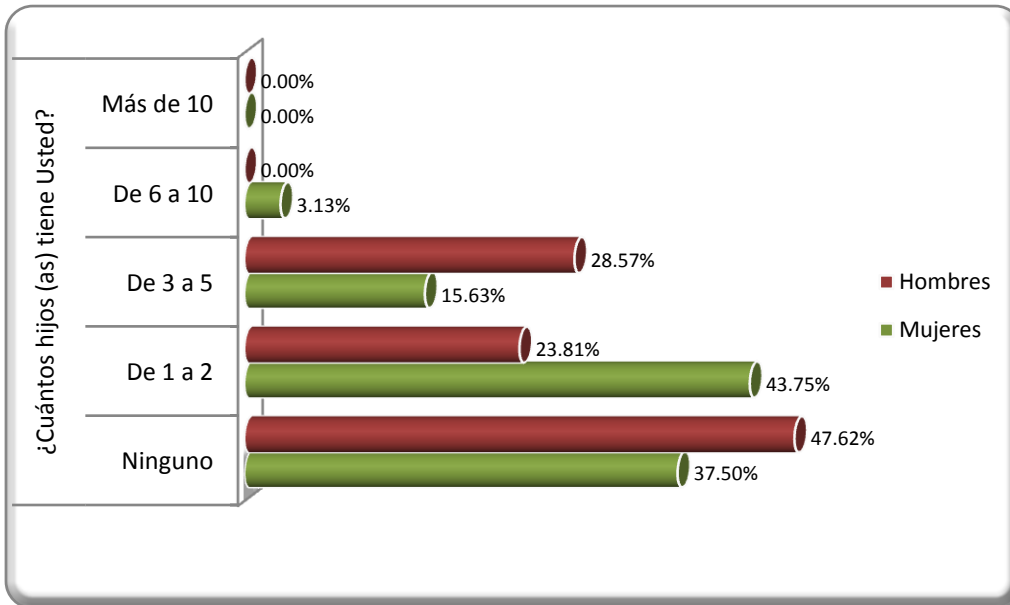
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **30%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 31% son mujeres y el 28% son hombres. Las personas casadas representan un **60%**, el 59% son mujeres y el 62% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del **0%**, las mujeres con el 0% y los hombres con el 0%. Las personas viudas representan un **6%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **2%**, las mujeres representan un 0% y los hombres un 5% del total de la muestra. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	60	59	62
Soltera/Soltero	30	31	28
Viuda/Viudo	6	6	5
Separada/Separado	2	0	5
Unión Libre	0	0	0



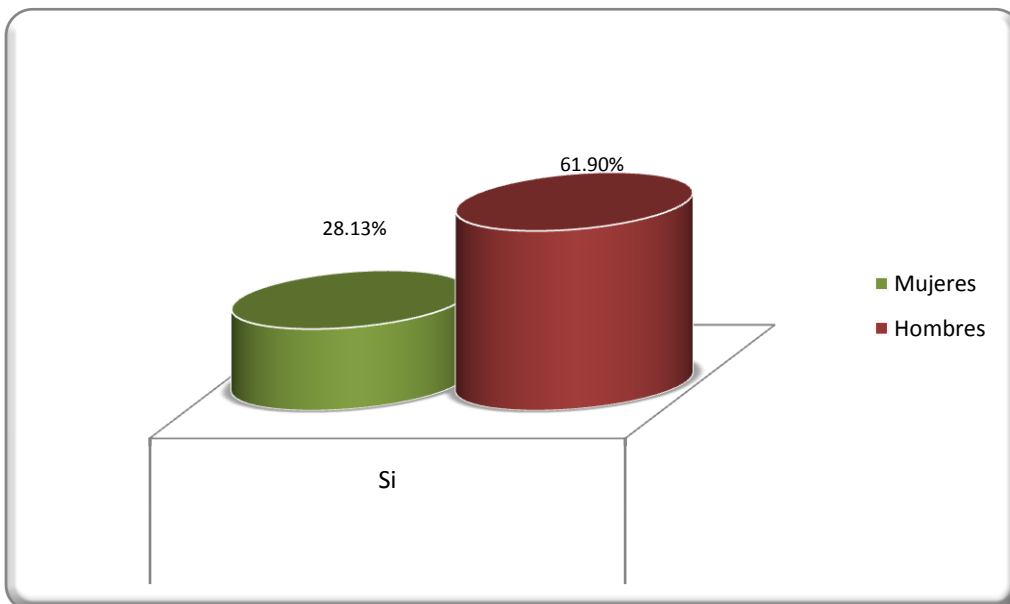
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **41%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 37% son mujeres y el 48% son hombres. El **36%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 44% y los hombres con un 24%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 16% y los hombres un 28%, siendo un total de **21%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **1%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	41	37	48
De 1 a 2	36	44	24
De 3 a 5	21	16	28
De 6 a 10	2	3	0
Más de 10	0	0	0



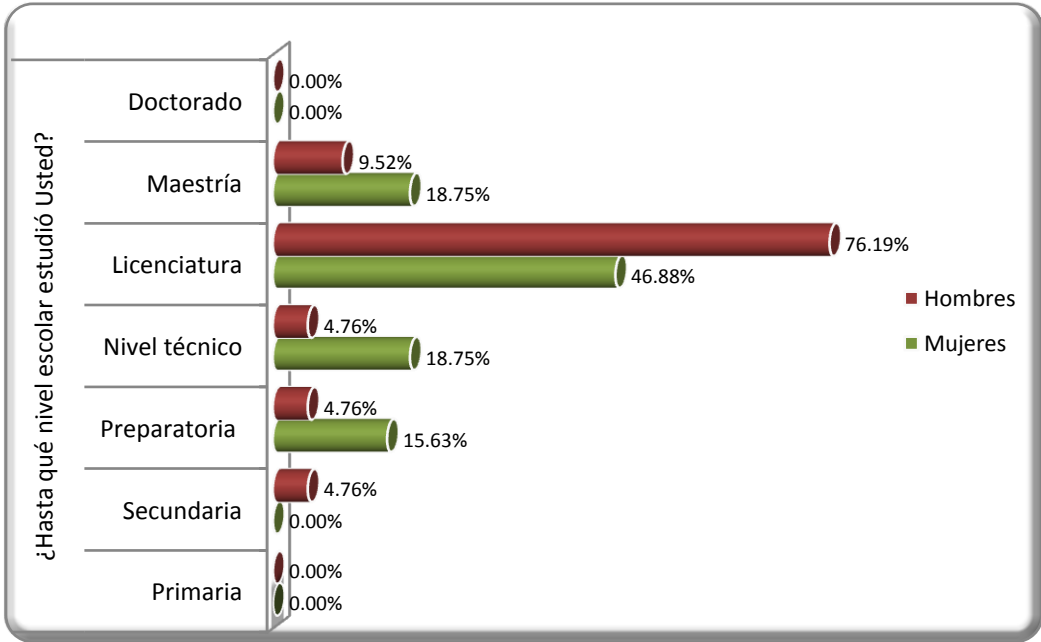
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **41%** manifestó que sí, de cual 28% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 62%. El **58%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	28	62
No	58	72	38



En cuanto al nivel escolar del personal, el **58%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 47% y los hombres con un 76%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **13%**, representó el 19% de mujeres y el 5% por hombres; del nivel de maestría es el **15%**, del cual las mujeres representan el 19% y los hombres un 9%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **11%**, las mujeres con un 16% y los hombres con un 5%, El resto de los niveles educativos como secundaria el **2%**. Véase gráfica.

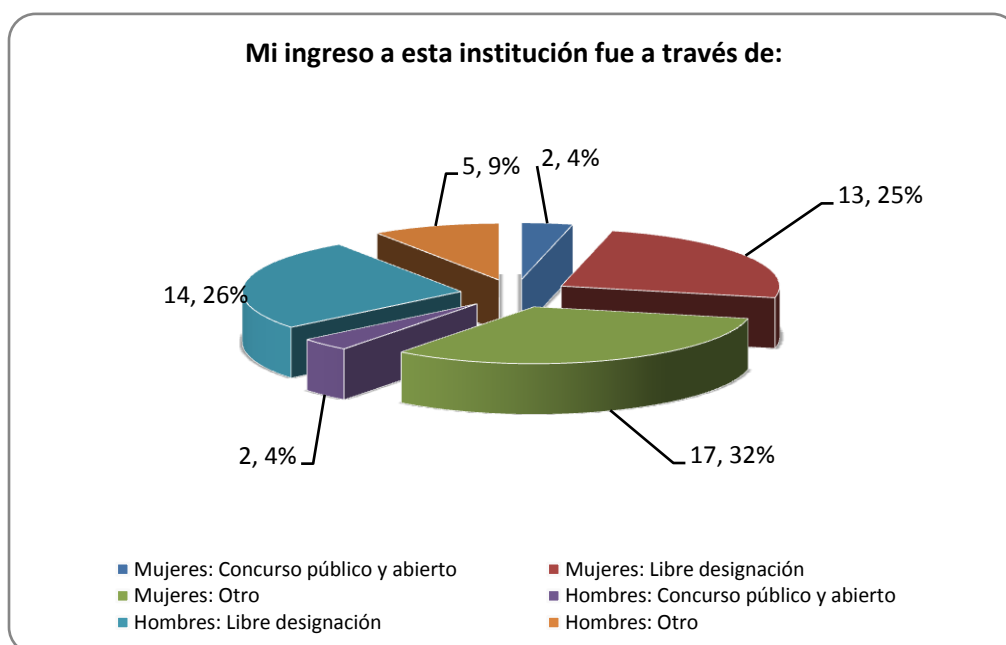
¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	2	0	5
Preparatoria	11	16	5
Nivel técnico	13	19	5
Licenciatura	58	47	76
Maestría	15	19	9
Doctorado	0	0	0



El **7%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **51%**, las mujeres

representan un 25% y los hombres un 26%, el resto, un **41%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹²¹Véase gráfica.

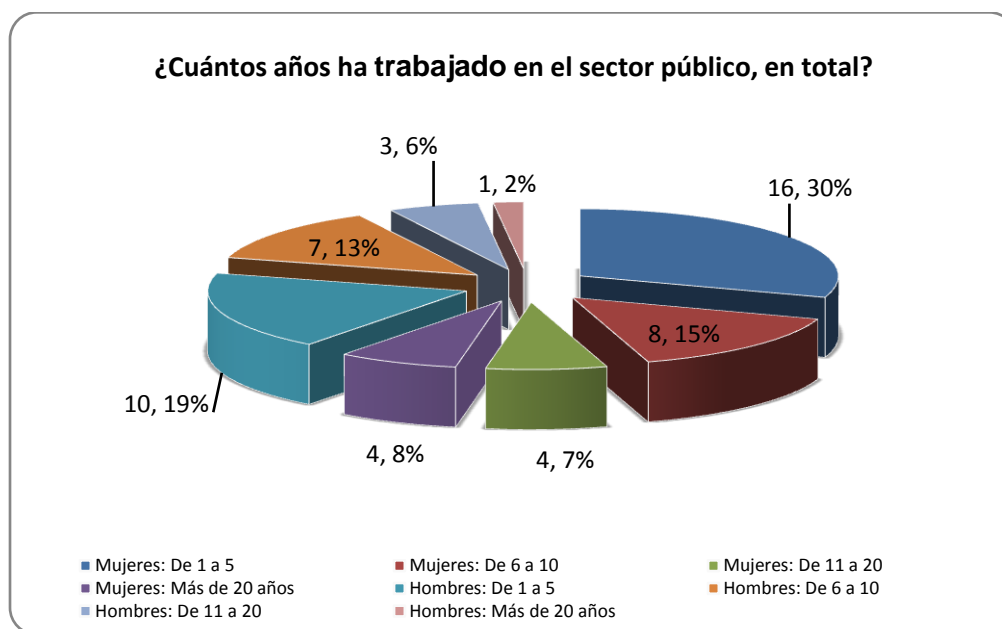
MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	7	4	4
Libre designación	51	25	26
Otro	41	32	9



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **13%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 7% por mujeres y un 19% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **9%**, representado por un 8% por las mujeres y un 2% por los hombres. De las personas tiene de 6 a 10 años laborando es el **28%**. El resto un **49%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 30% son mujeres y el 19% de hombres. Véase gráfica.

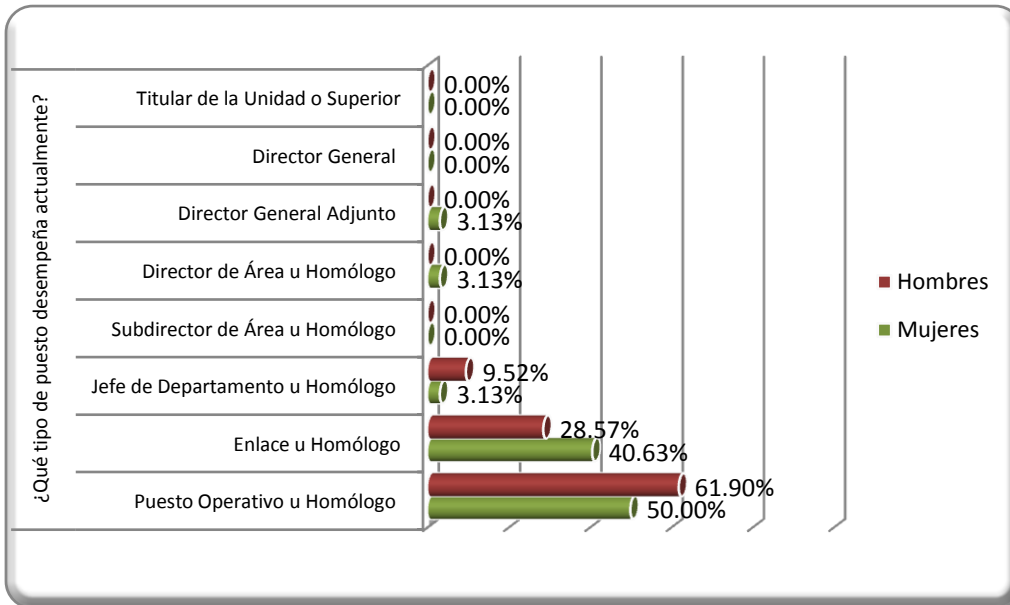
¹²¹Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardsos por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	49	30	19
De 6 a 10	28	15	13
De 11 a 20	13	7	19
Más de 20 años	9	8	2



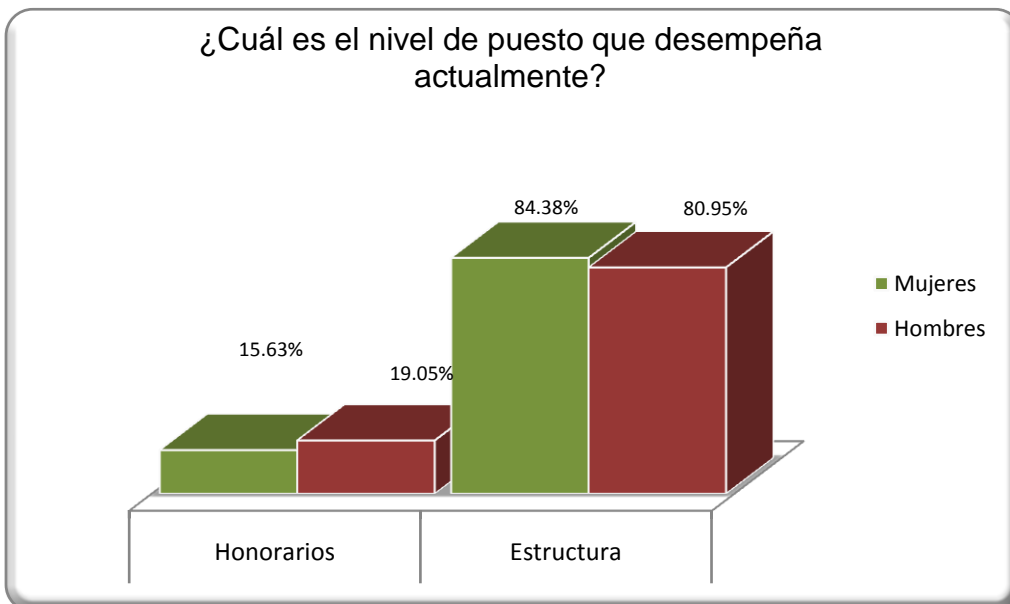
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **55%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 50% las mujeres y 62% los hombres, el **36%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 41% eran mujeres y 28% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	55	50	62
Enlace u Homólogo	36	41	28
Jefe de Departamento u Homólogo	6	3	9
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	2	3	0
Director de Área u Homólogo	2	3	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **83%** está contratado por estructura, del cual 84% son mujeres y 81% hombres. Véase gráfica.

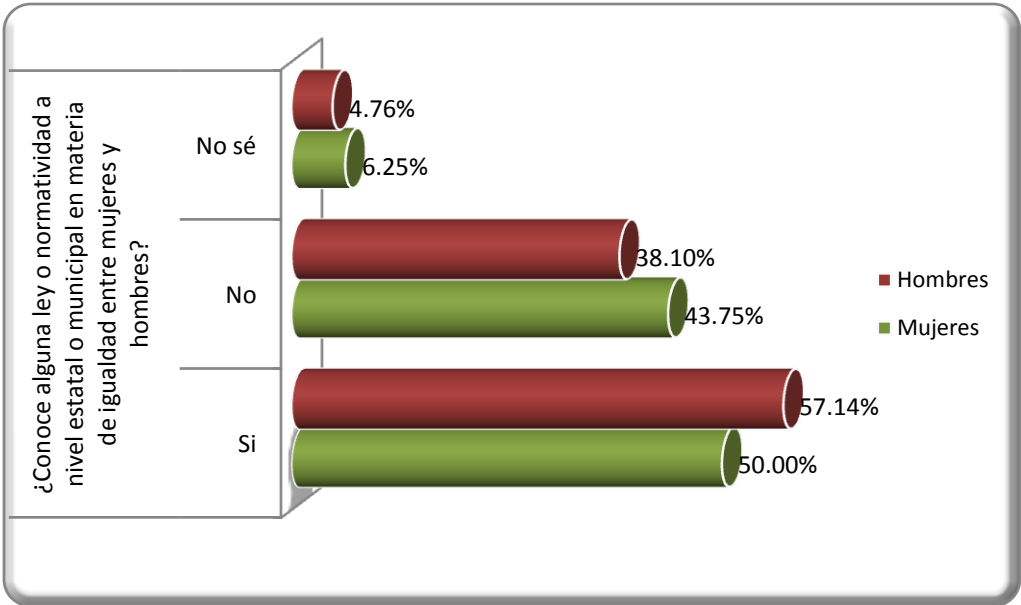
¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	17	16	19
Estructura	83	84	81



Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **53%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 50% de las mujeres y 57% de los hombres, en contraposición con el **41%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **6%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	53	50	57
No	41	44	38
No sé	6	6	5



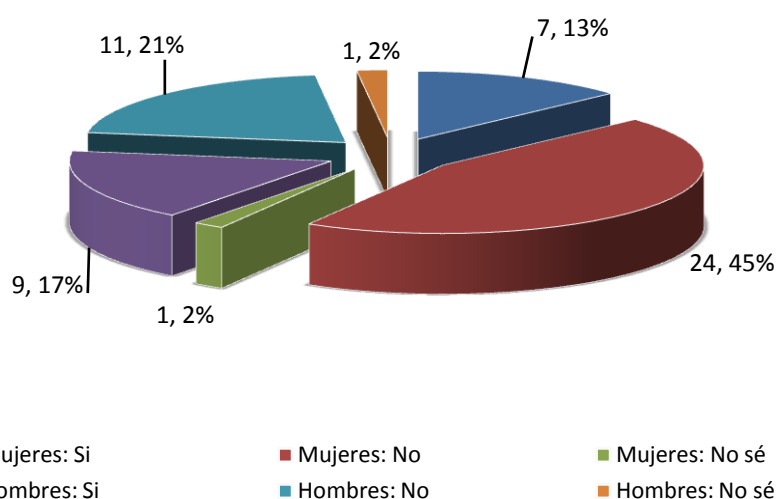
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 13% de las mujeres y el 17% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **30%** de las personas encuestadas; al contrario, el **66%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
----------------	-----------	----------	----------

**ESTATAL DEL
DERECHO DE LAS
MUJERES A UNA
VIDA LIBRE DE
VIOLENCIA?**

Si	30	13	17
No	66	45	21
No sé	4	2	2

¿Conoce la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave?

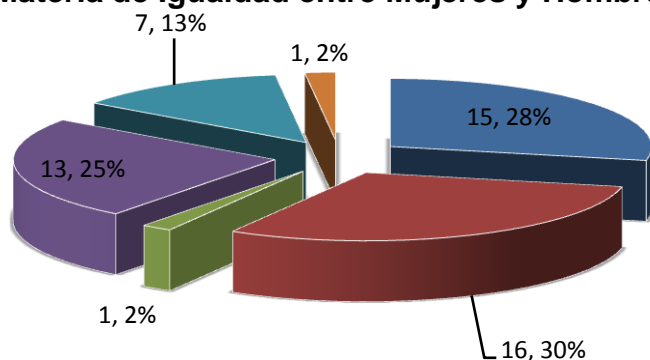


Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **53%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 28% y un 25% de los hombres, en tanto el **43%** manifestó no conocerla y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	53	28	25
No	43	30	13
No sé	4	2	2

¿Sabe que Institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la Política Pública en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres?



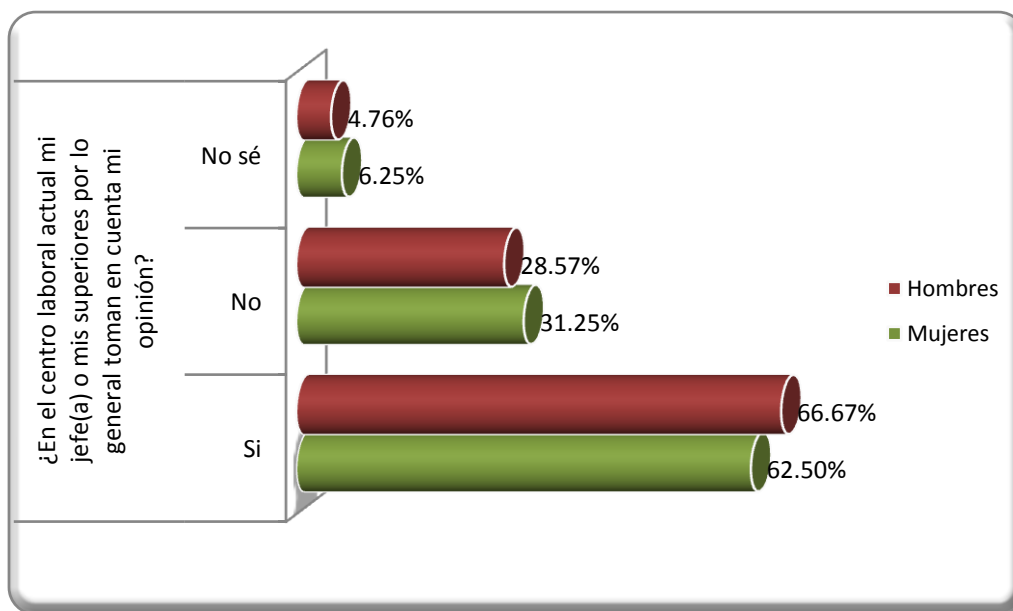
■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

De los datos obtenidos se observa que el 62% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 67% de los hombres, es decir, el **64%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **30%** que argumentaron lo contrario y el **6%** respondió no sé. Véase gráfica.

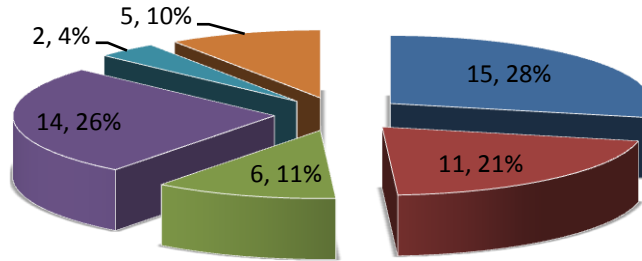
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	62	67
No	30	31	28
No sé	6	6	5



Aunado a lo anterior, el **55%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 28% de las mujeres y el 26% de los hombres; mientras que el **24%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	28	26
No	24	21	4
No sé	21	11	10

¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro?

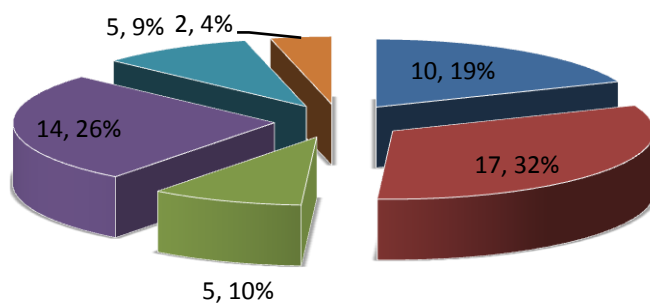


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 19% de las mujeres y el 26% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **45%** de las personas encuestadas. El **41%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **13%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45	19	26
No	41	32	9
No sé	13	10	4

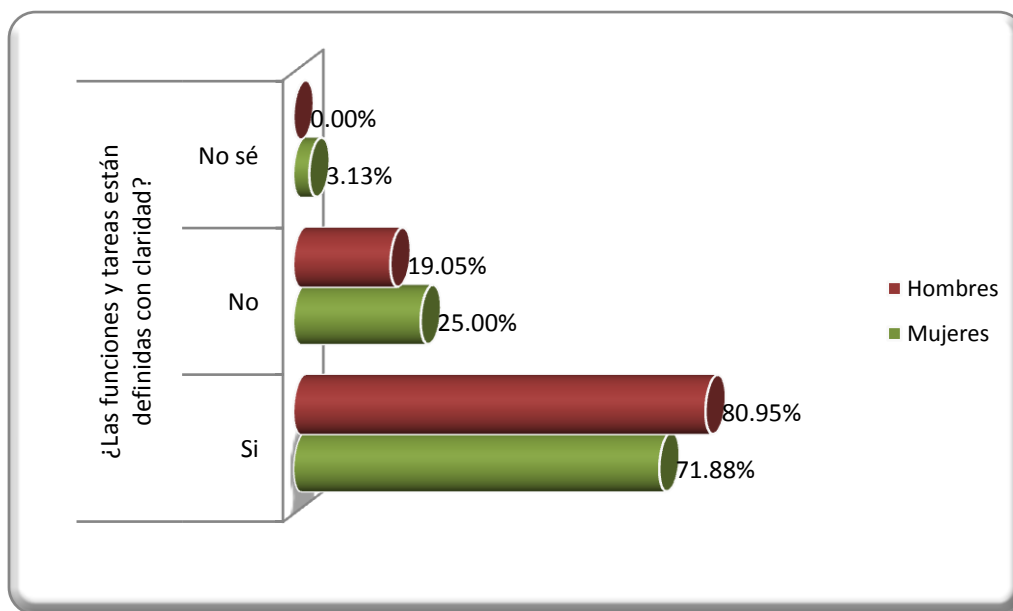
¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

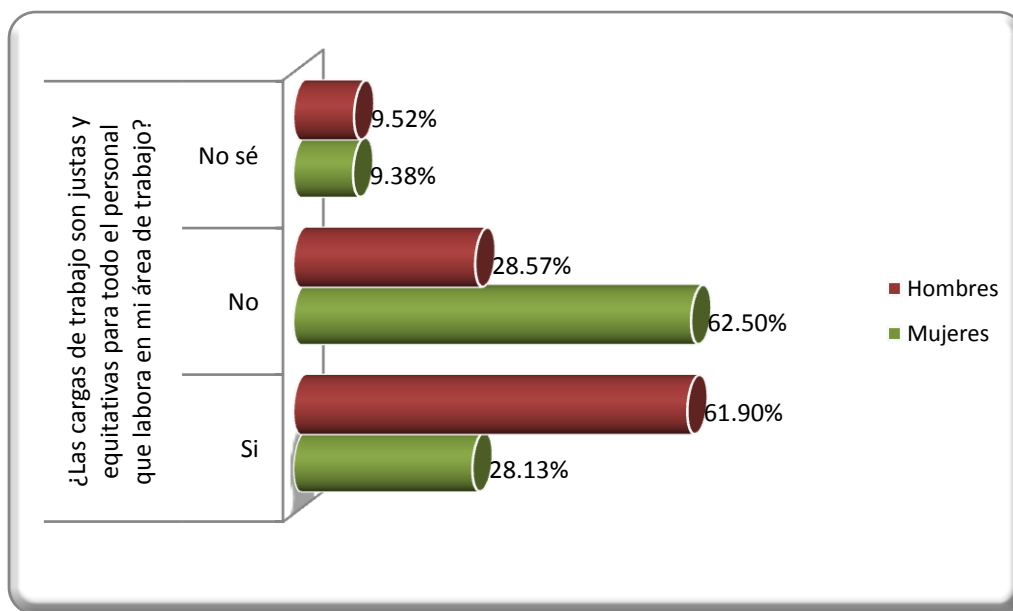
Además, el **75%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 72% de las mujeres y el 81% de los hombres, mientras que el **23%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **2%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	72	81
No	23	25	19
No sé	2	3	0



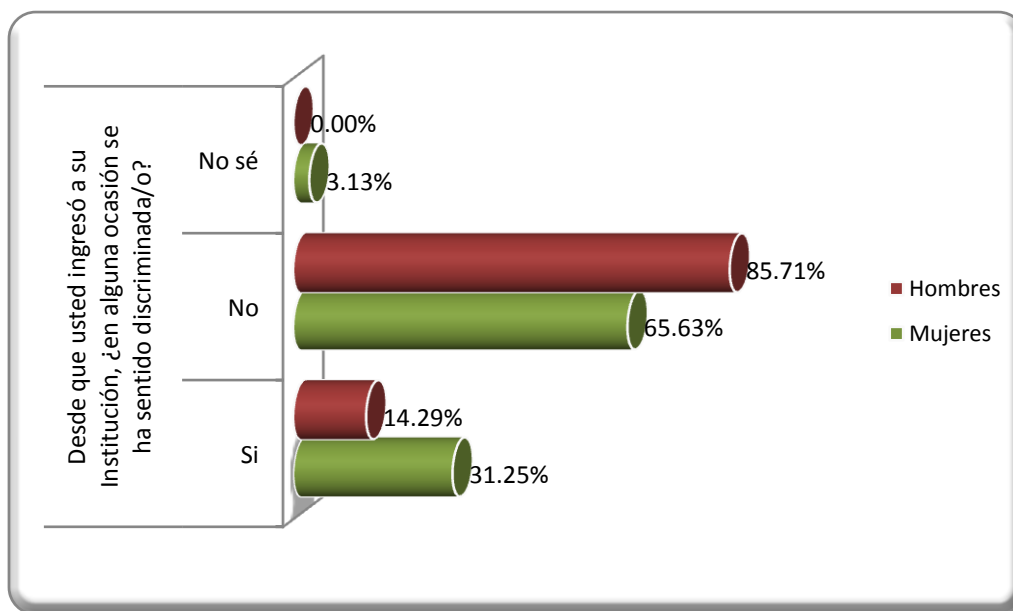
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 28% de las mujeres y el 62% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **41%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **49%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **9%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	41	28	62
No	49	62	28
No sé	9	9	9



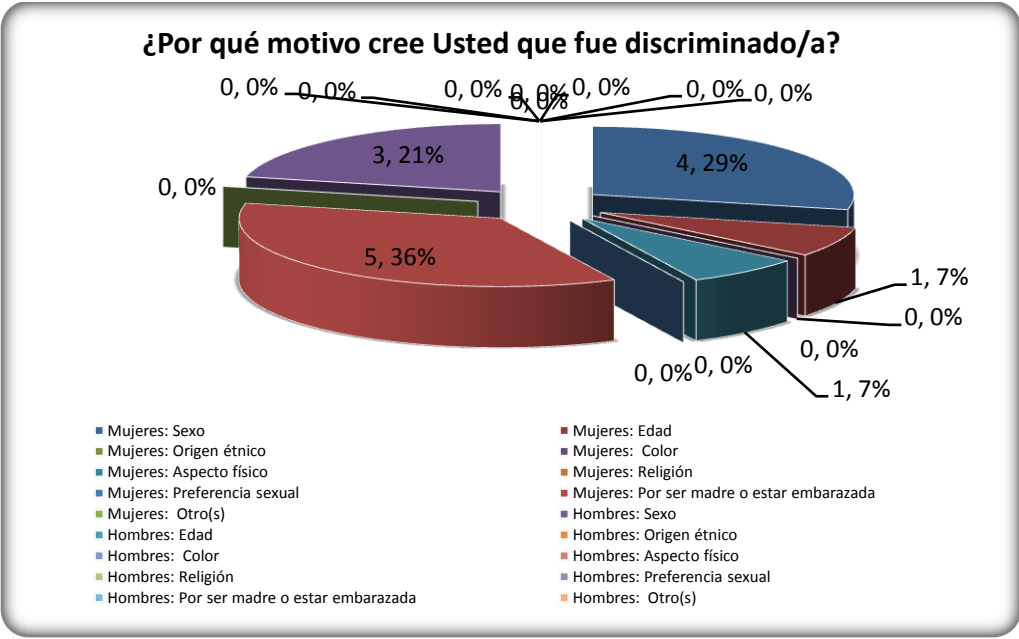
Por último, el **24%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 31% de las mujeres y el 14% de los hombres, por ende, el **73%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADO/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24	31	14
No	73	66	86
No sé	2	3	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **50%** de la muestra, por otra parte, el **36%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico el **7%**. Por otros tipos de discriminación el **7%**. Véase gráfica.

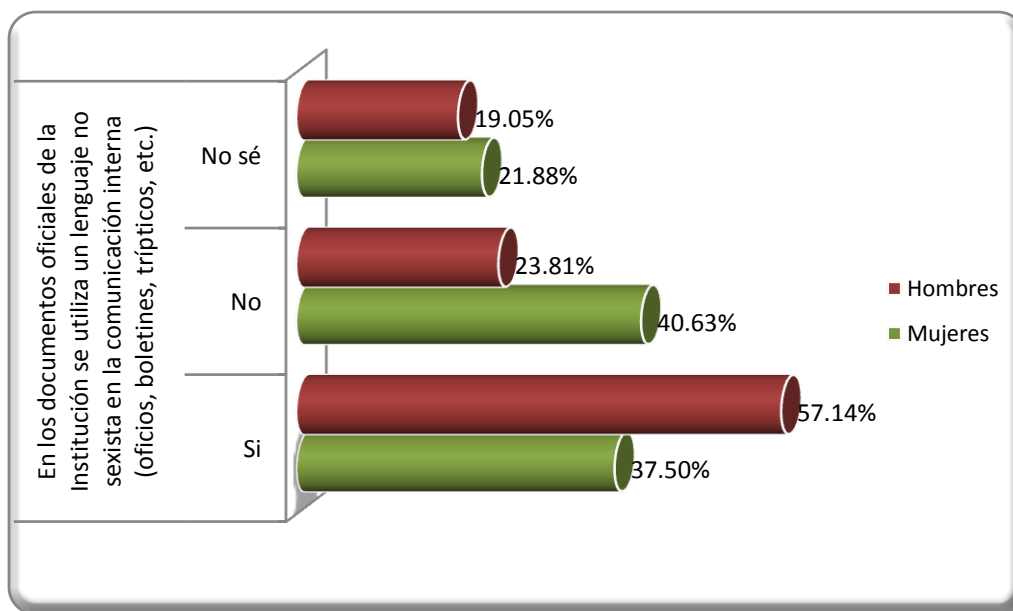
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	50	29	21
Edad	36	36	0
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	7	7	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	7	0	7



Comunicación Incluyente

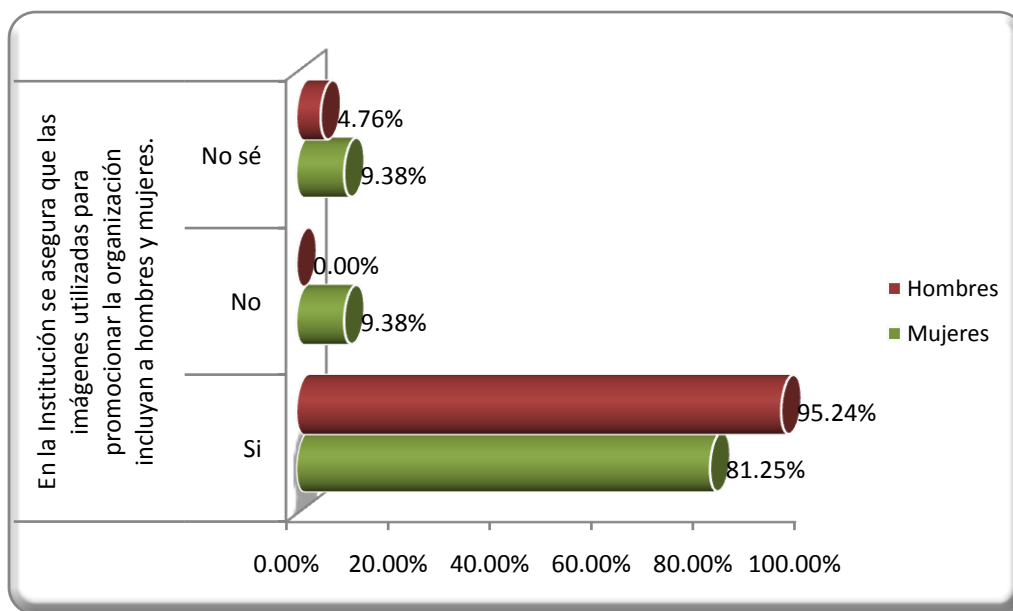
El análisis estadístico refleja que 37% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 57% de los hombres, es decir, el 45% de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el 34% del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un 21% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45	37	57
No	34	41	23
No sé	21	22	19



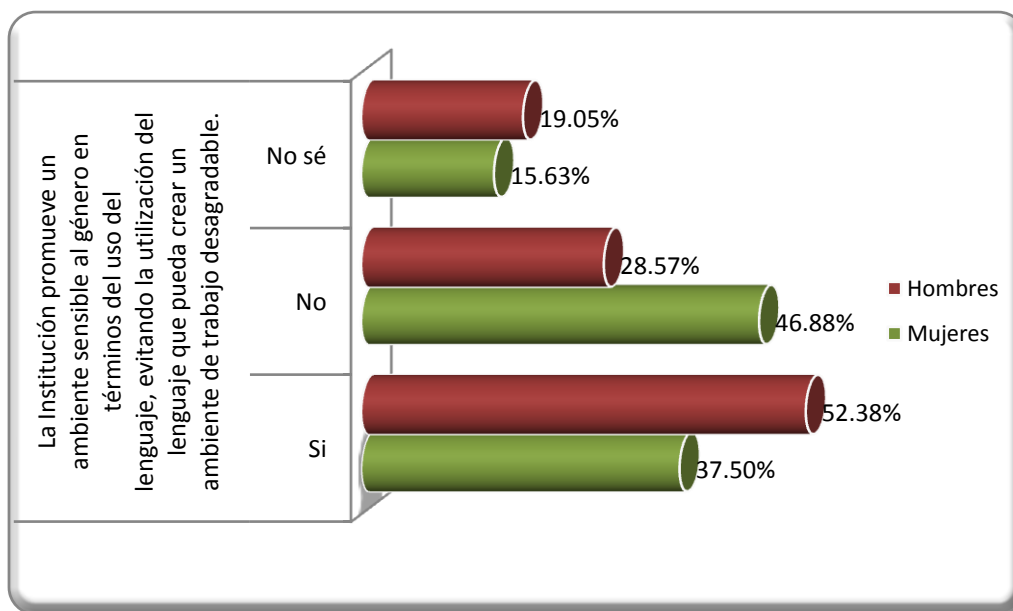
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 95% de los hombres y el 81% de las mujeres, resultando el **87%** del personal entrevistado, en contraste, el **6%** mencionaron lo contrario y el **7%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	87	81	95
No	6	9	0
No sé	7	9	5



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 52% de los hombres con relación al 37% de las mujeres, siendo agrupado en el **43%** del personal entrevistado, el **40%** argumentó en sentido negativo y otro **17%** no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GENERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	43	37	52
No	40	47	28
No sé	17	16	19



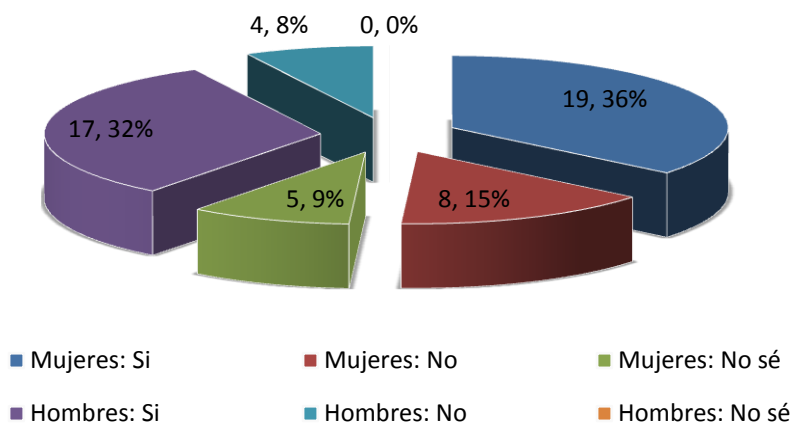
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 32% de los hombres y el 36% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **68%**, el restante **23%** refuta este criterio asertivo y el otro **9%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	36	32
No	23	15	8
No sé	9	9	0

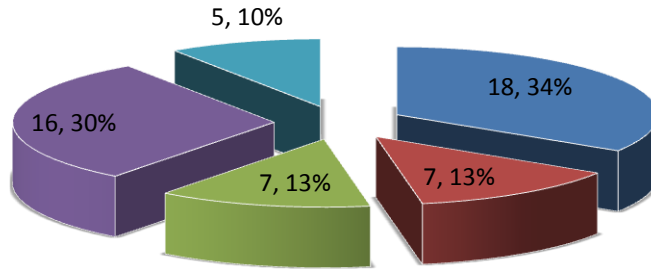
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.



En este sentido, el **64%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 34% de las mujeres y el 30% de los hombres, mientras que el **23%** de las personas opinaron lo contrario y el **13%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONA L	%MUJERE S	%HOMBRE S
Si	64	34	30
No	23	13	10
No sé	13	13	0

En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.

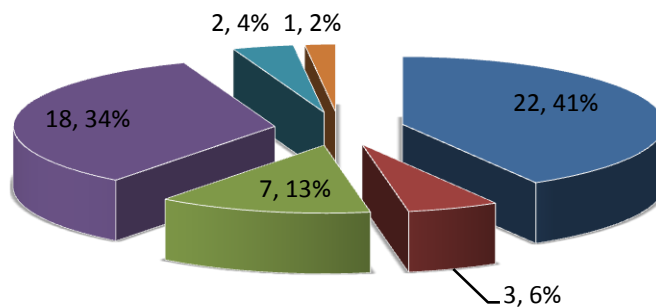


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	41	34
No	9	6	4
No sé	15	13	2

En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

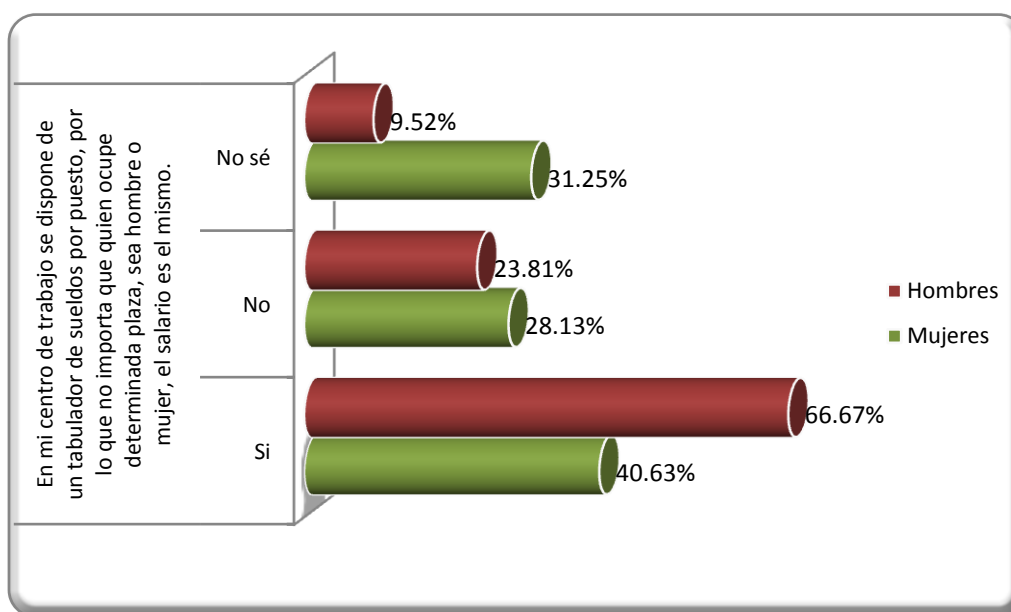


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Salarios y Prestaciones.

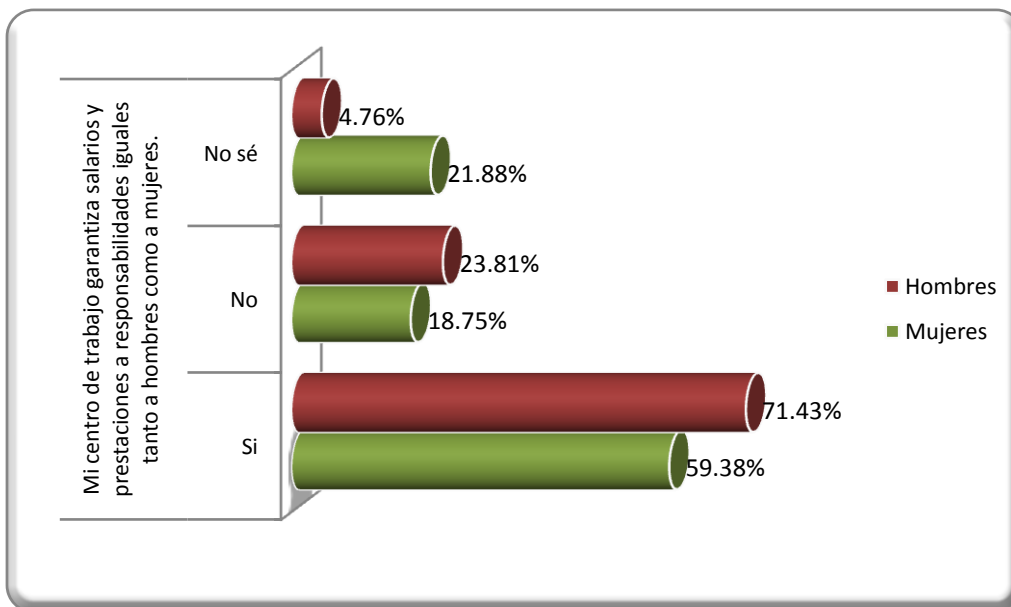
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 41% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 67% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **51%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **26%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **23%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	41	67
No	26	28	24
No sé	23	31	9



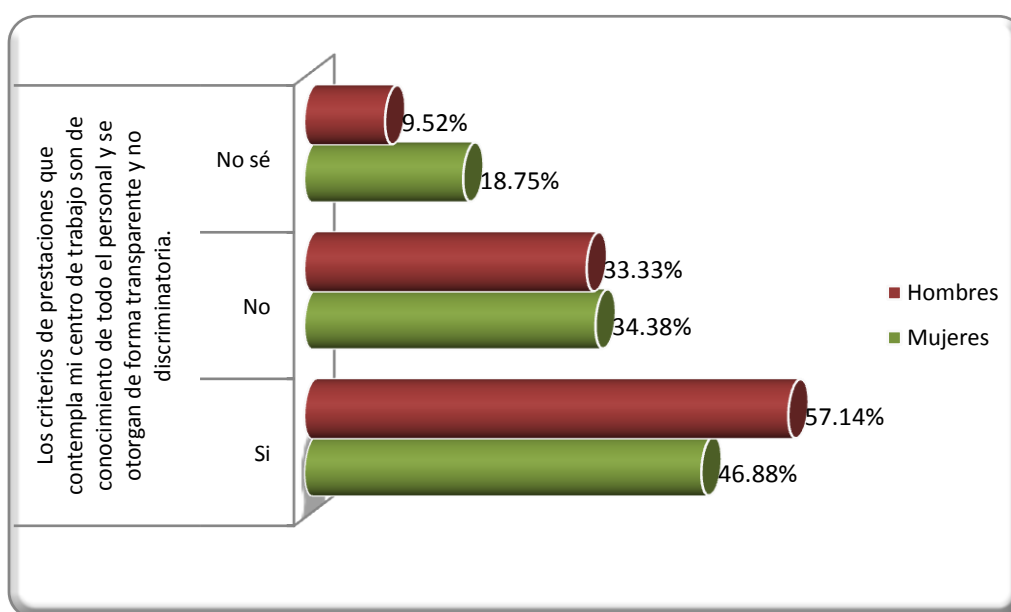
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **64%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 59% de las mujeres y el 71% de los hombres, el resto, **21%** menciona que no existe y un **15%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	64	59	71
No	21	19	24
No sé	15	22	5



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 47% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 57% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **51%** de las personas encuestadas, con diferencia al **34%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **15%** no lo sabe. Véase gráfica.

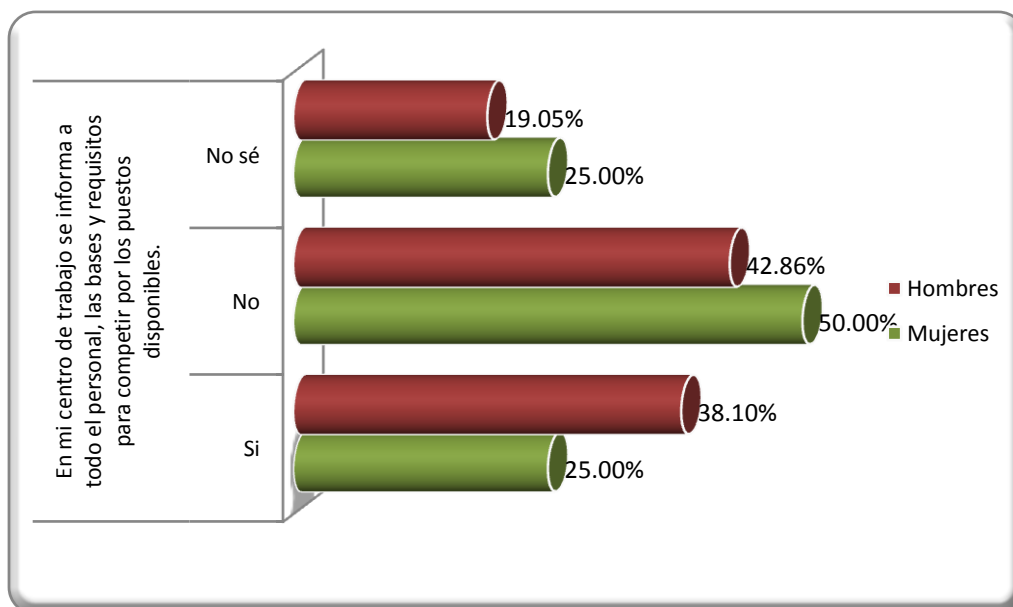
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	47	57
No	34	34	33
No sé	15	19	9



Promoción Vertical y Horizontal

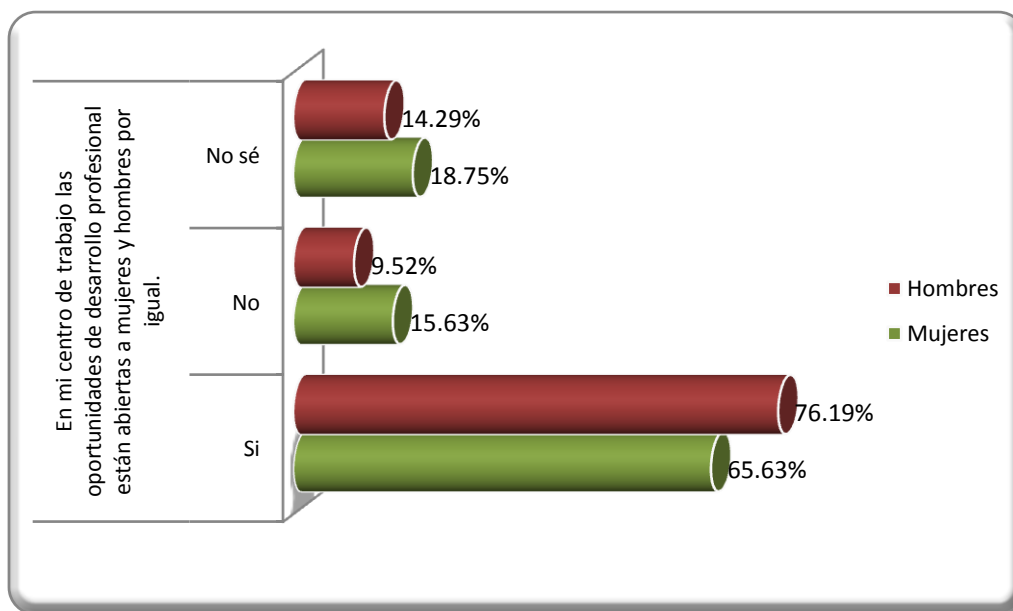
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **47%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **30%** manifiesta positivamente y el **23%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	30	25	38
No	47	50	43
No sé	23	25	19



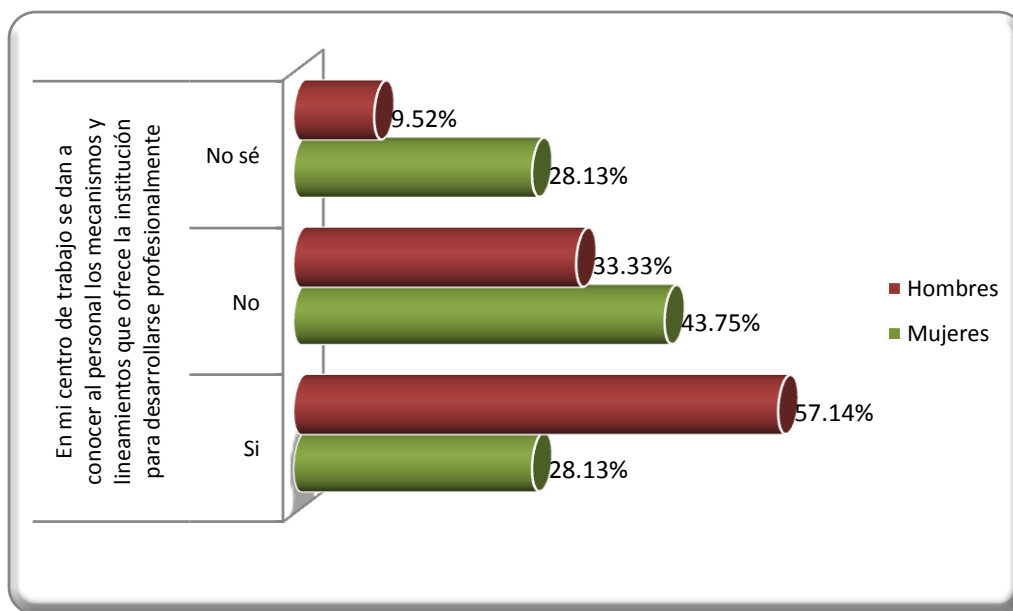
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **70%** del total de la muestra considera que si, representados por el 66% de las mujeres y el 76% de los hombres, en tanto el **13%** considera que no y otro **17%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	66	76
No	13	16	10
No sé	17	19	14



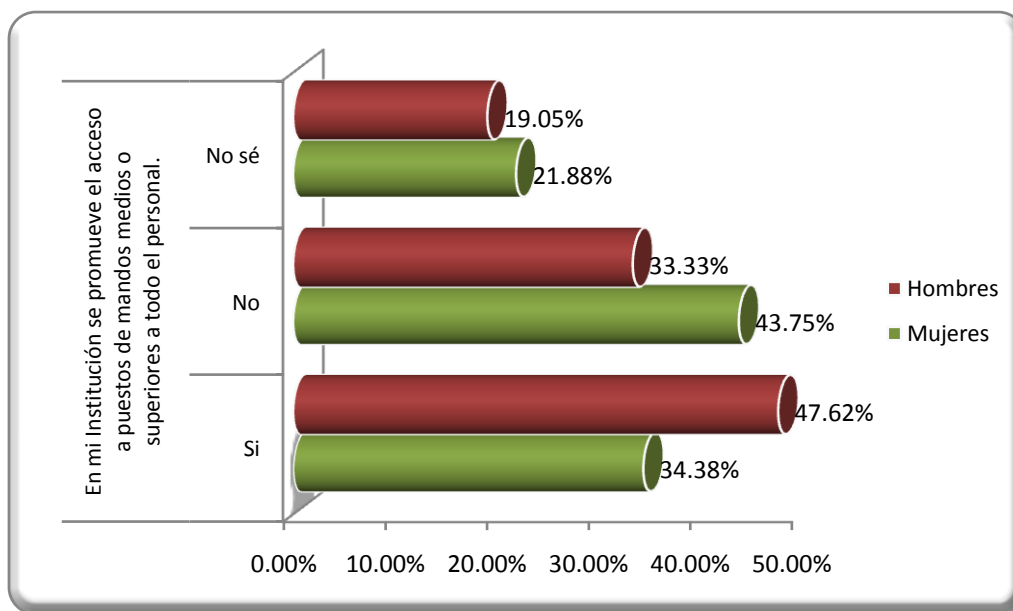
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **40%** dice que si del cual el 28% son mujeres y el 57% hombres; un **40%** no está de acuerdo y un **21%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	40	28	57
No	40	44	33
No sé	21	28	9



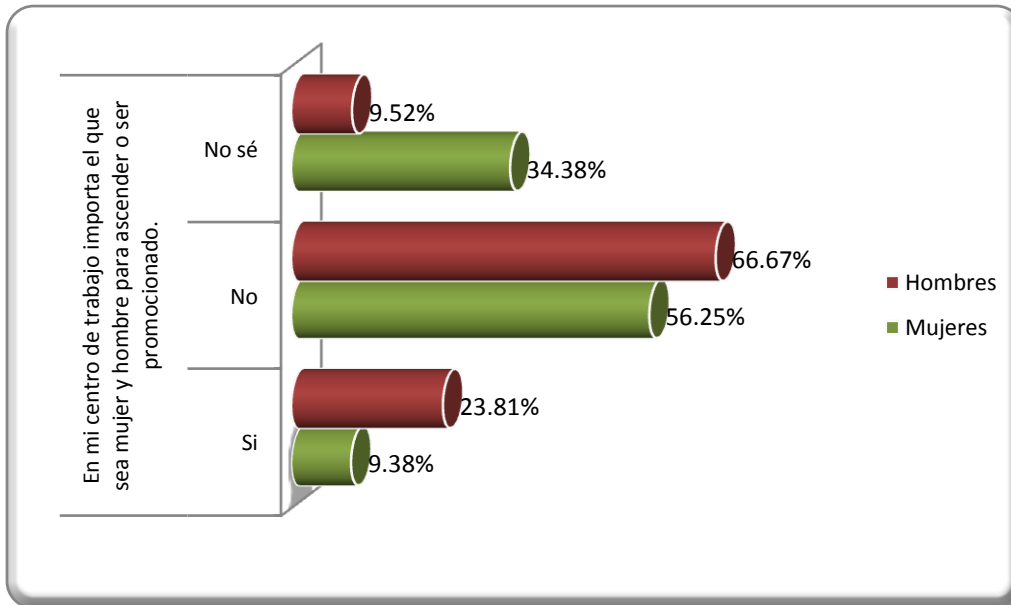
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 34% como para hombres 48%, es decir prácticamente el **40%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **40%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	40	34	48
No	40	44	33
No sé	21	22	19



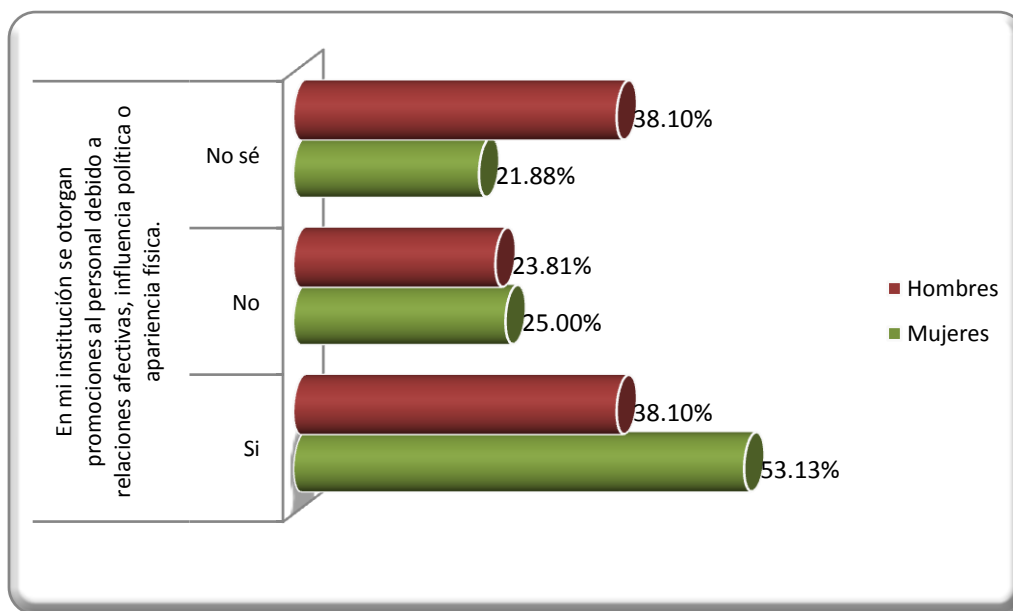
En este sentido, el **15%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un **9%** de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el **24%** de los hombres, mientras que el **60%** de las personas opinaron lo contrario y el **25%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	15	9	24
No	60	56	67
No sé	25	34	9



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **47%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 53% y de los hombres es de 38%. En tanto el **24%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **29%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	53	38
No	24	25	24
No sé	29	21	38

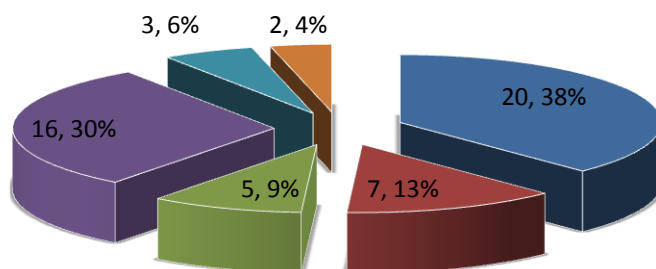


Capacitación y Formación Profesional

El **68%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 20% que se establece esta política y los hombres señalan en un 16%, el **19%** del personal señala que no se aplica esta política y el **13%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	38	30
No	19	13	6
No sé	13	9	4

En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres

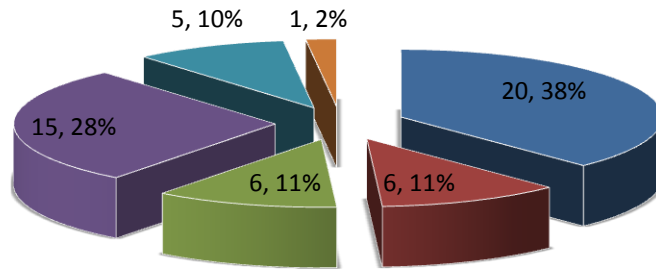


- Mujeres: Si
- Hombres: Si
- Mujeres: No
- Hombres: No
- Mujeres: No sé
- Hombres: No sé

En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **66%** señalaron que sí, representando las mujeres el 38% y el 28% de los hombres, el **21%** respondió que no y el **13%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	66	38	28
No	21	11	10
No sé	13	11	2

La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.

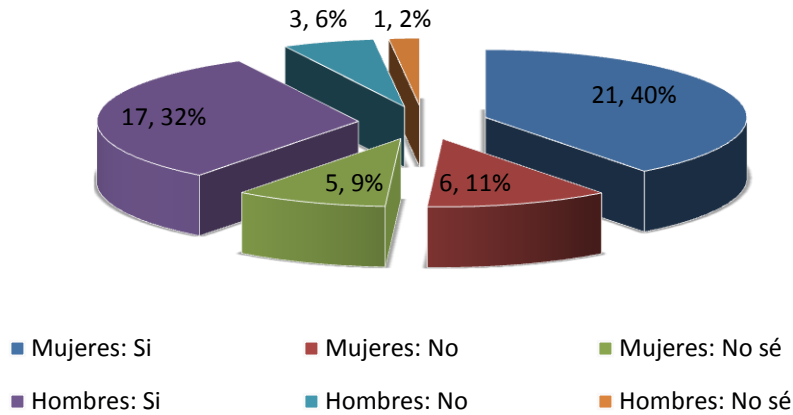


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **72%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 40% lo representan las mujeres y el 32% los hombres; un **17%** no está de acuerdo y el **11%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	72	40	32
No	17	11	6
No sé	11	9	2

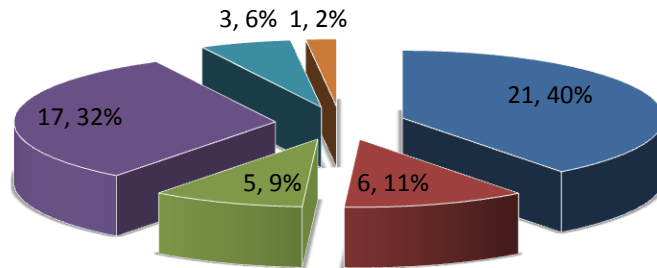
En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.



Los resultados indican que el **38%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 40% está compuesto por mujeres y el 32% por hombres, también nos indica que el **32%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **30%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38	40	32
No	32	11	6
No sé	30	9	2

Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.

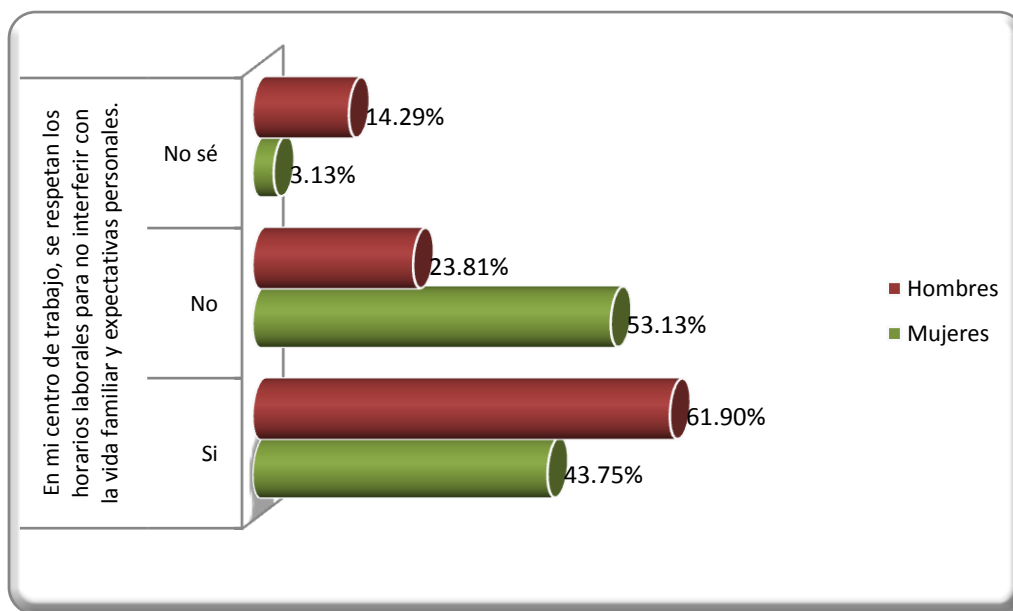


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Conciliación entre la vida familiar y laboral.

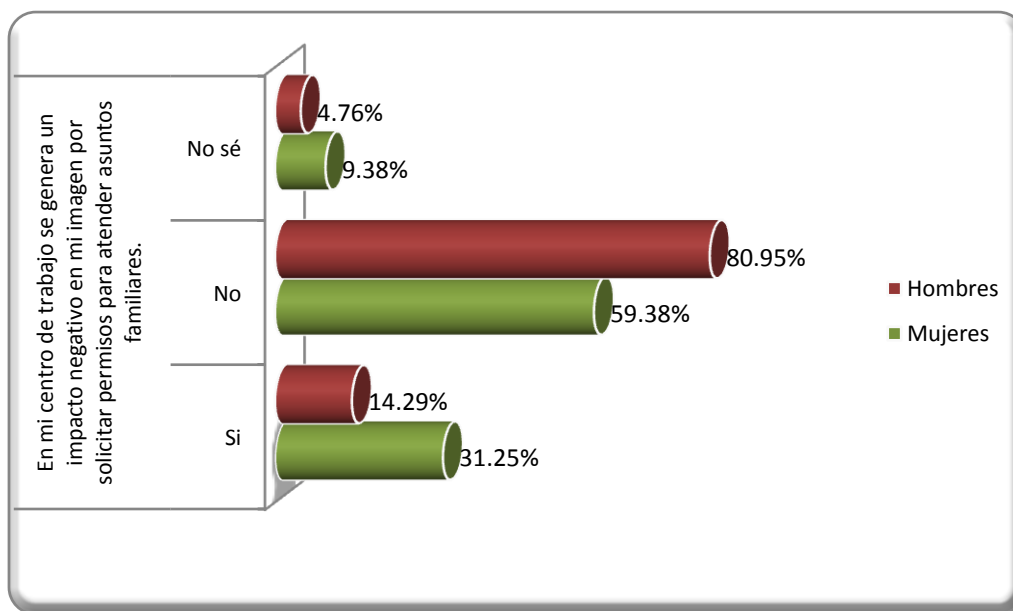
Los resultados muestran que el **51%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 44% y la de hombres de un 62%. El **7%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **41%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	44	62
No	41	53	24
No sé	7	3	14



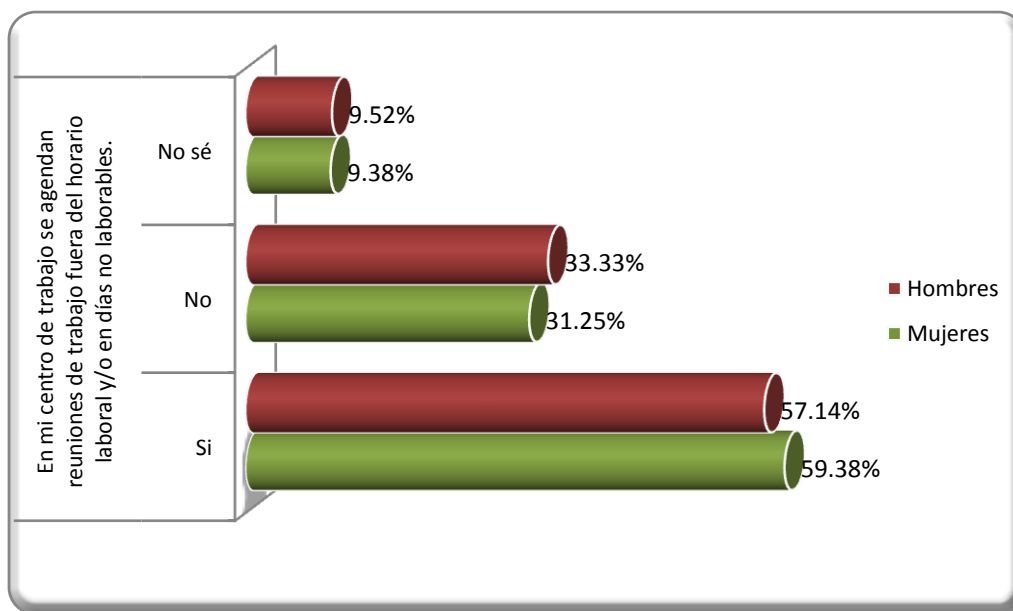
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 31% de las mujeres y el 14% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **24%** de la muestra, es decir, el **68%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **7%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24	31	14
No	68	59	81
No sé	7	9	5



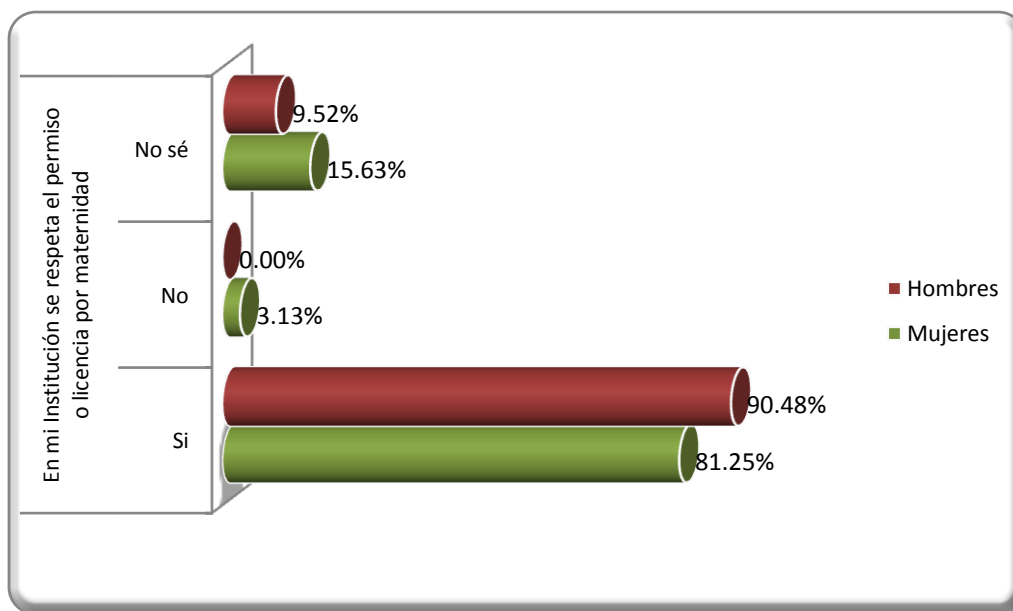
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **58%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **32%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 31% de las mujeres con respaldo del 33% de los hombres. El resto **9%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	59	57
No	32	31	33
No sé	9	9	10



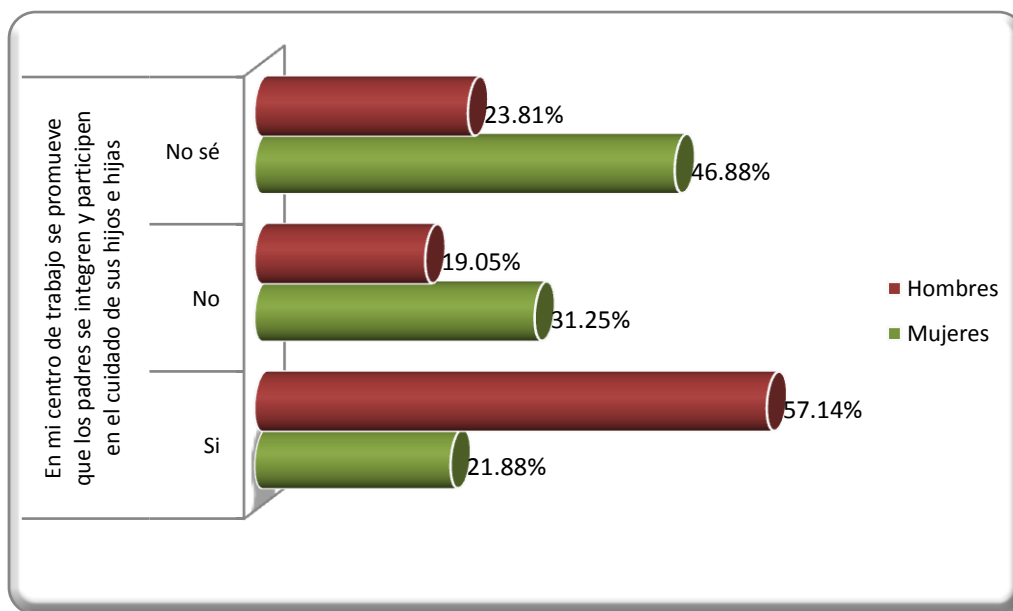
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **85%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 81% son mujeres, en tanto el 90% de hombres. El **13%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **2%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	85	81	90
No	2	3	0
No sé	13	16	9



El 22% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 57% esto es un **36%** de la muestra. El **26%** respondió que no y el **38%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

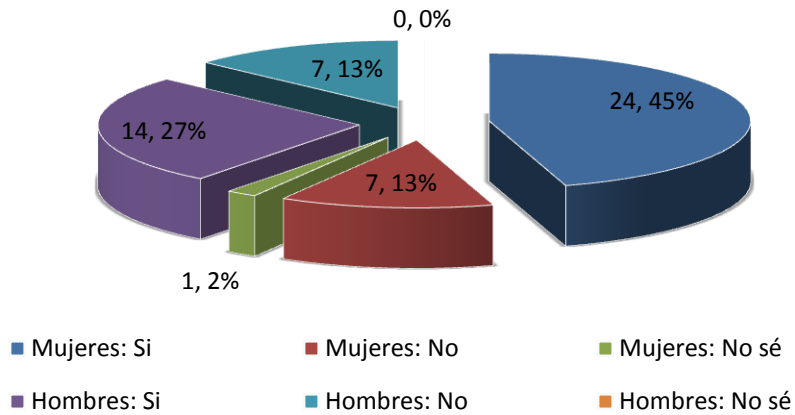
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	22	57
No	26	31	19
No sé	38	47	24



Los resultados indican que el **271%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (45% mujeres y 27% hombres). El **42%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, menos del **2%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

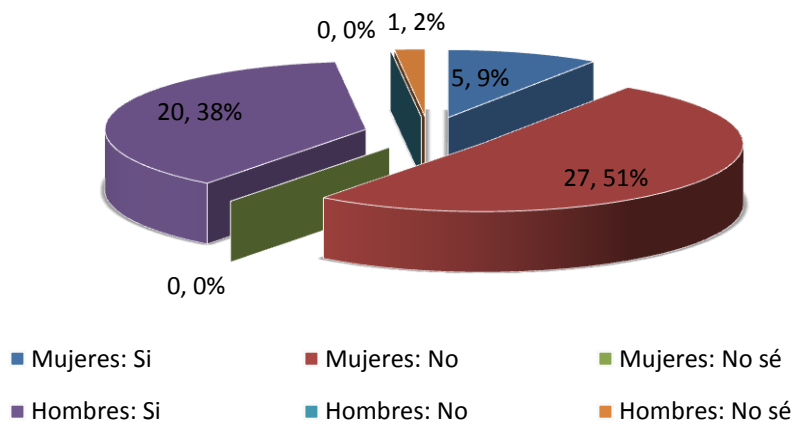
¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	271	45	27
No	42	13	13
No sé	2	2	0

¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	9	38
No	51	51	0
No sé	0	0	2

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **11%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **12%** las mujeres y el **13%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

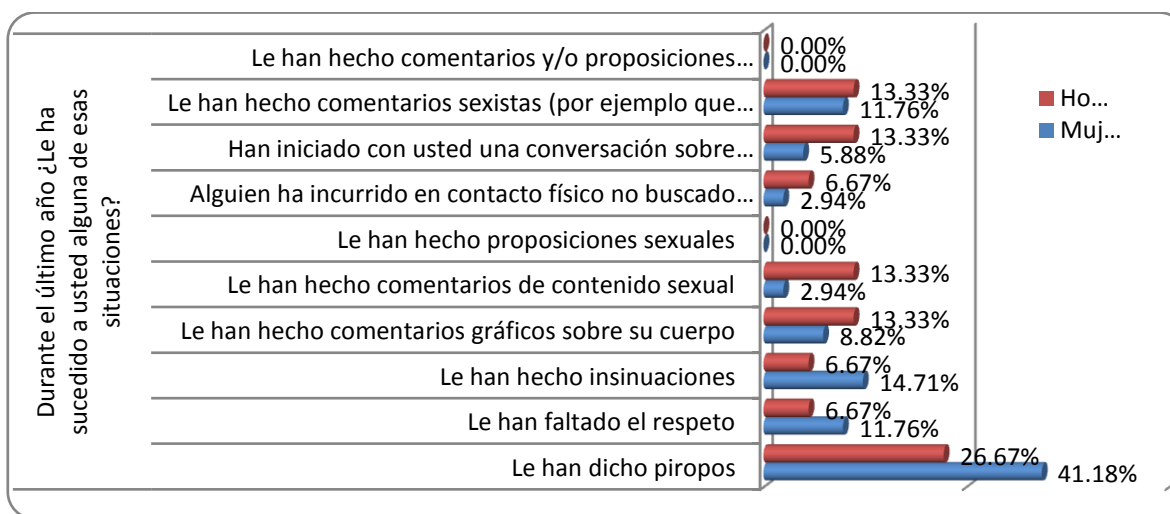
En tercer lugar, el **0%** de las mujeres y el **0%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **0%** de la muestra total, infiriendo que el **100%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **9%** de las mujeres y el **13%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **9%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **91%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **15%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **7%**, esto es, el **11%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **89%** restante que no los han recibido.

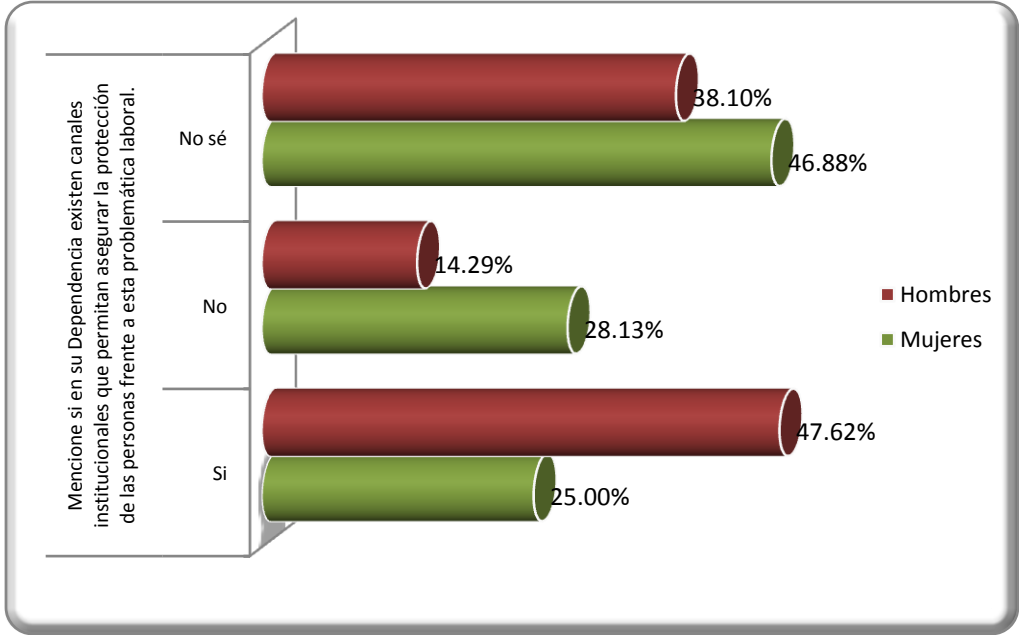
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **34%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **41%** y los hombres un porcentaje de **27%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **34%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **66%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERE S	%HOMBRE S
Le han dicho piropos	34	41	27
Le han faltado el respeto	9	12	7
Le han hecho insinuaciones	11	15	7
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	9	9	13
Le han hecho comentarios de contenido sexual	6	3	13
Le han hecho proposiciones sexuales	0	0	0
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	3	7
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	7	6	13
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	11	12	13



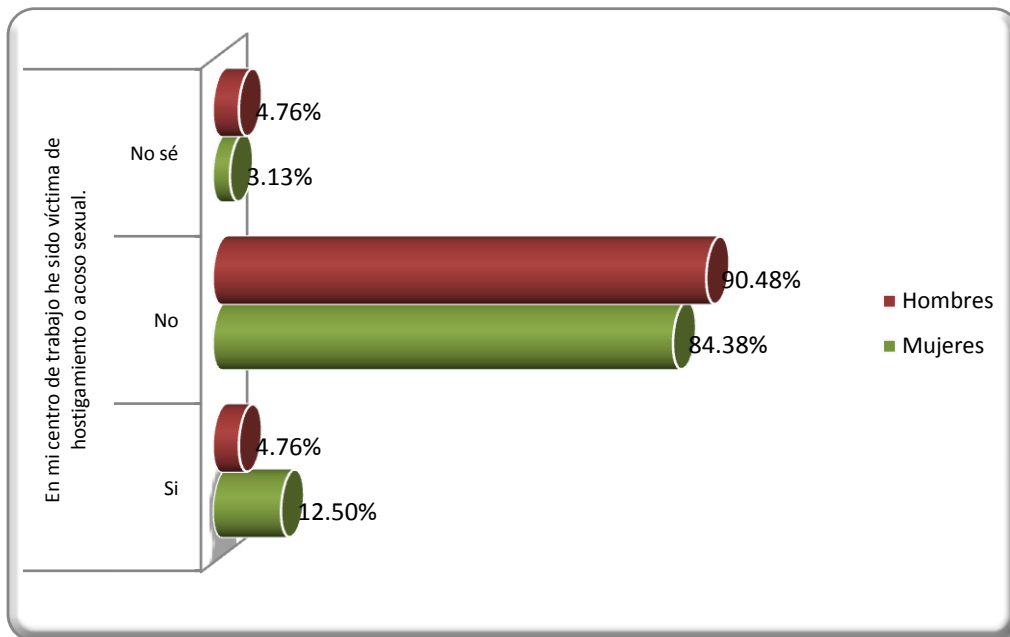
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **19%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **34%** que no un importante **47%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	19	47	38
No	34	28	14
No sé	47	61.56	38.44



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **6%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **88%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **5%** manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	9	12	5
No	87	84	90
No sé	4	3	5



COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL

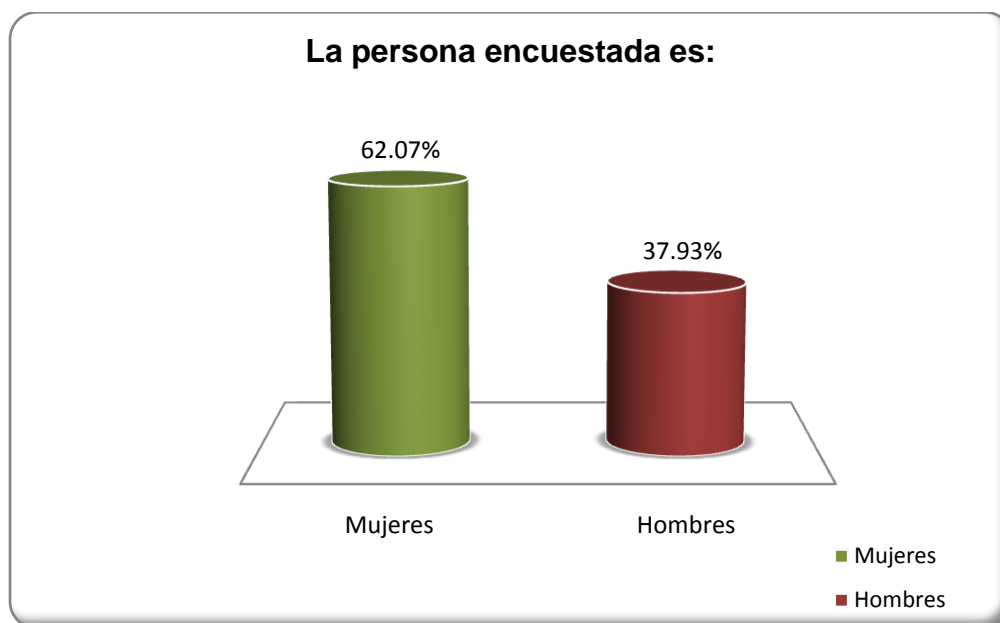
El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres,

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

Datos Generales

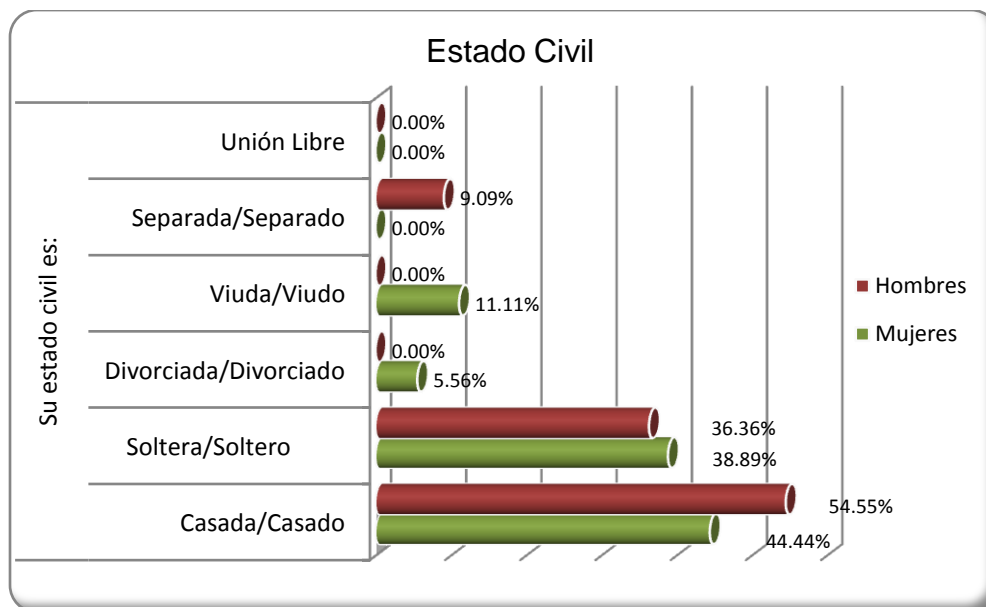
La muestra fue representada por un total de 29 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Coordinación de Comunicación Social las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura*

Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. De las personas participantes, el **62%** (18) fueron mujeres mientras que el **38%** (11) fueron hombres. Véase gráfica.



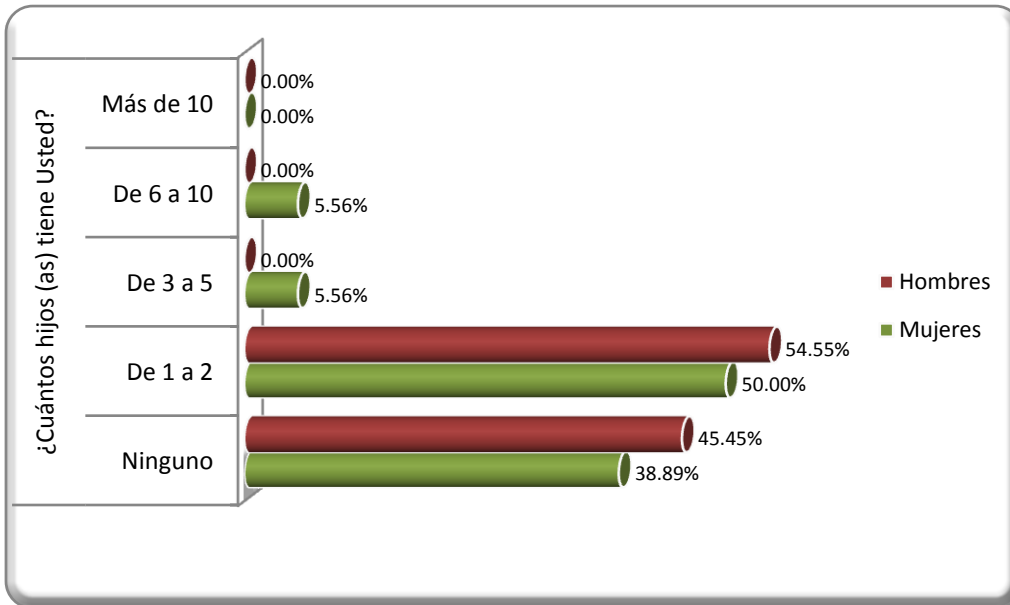
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **38%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 39% son mujeres y el 36% son hombres. Las personas casadas representan un **49%**, el 44% son mujeres y el 54% son hombres. Las personas viudas representan un **6%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un **5%**, representado por los hombres en un 9%. Las personas divorciadas representan el **2%** del total. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	49	44	54
Soltera/Soltero	38	39	36
Viuda/Viudo	6	11	0
Separada/Separado	5	0	9
Unión Libre	0	0	0
Divorciado	2	6	0



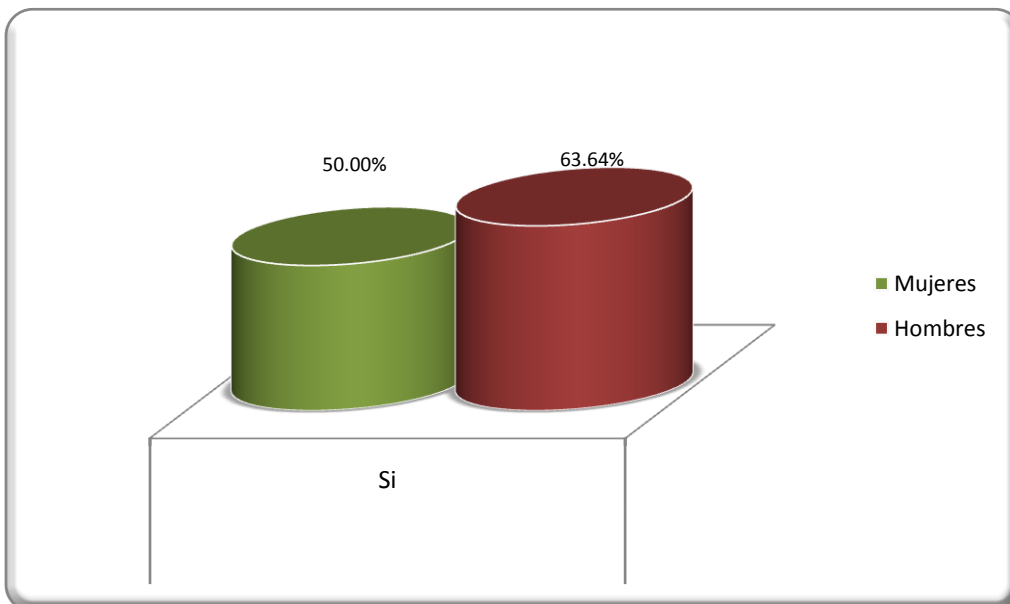
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **42%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 39% son mujeres y el 45% son hombres. El **52%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 50% y los hombres con un 54%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 5% y los hombres un 0%, siendo un total de **3%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **1%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	42	39	45
De 1 a 2	52	50	54
De 3 a 5	3	5	0
De 6 a 10	3	5	0
Más de 10	0	0	0



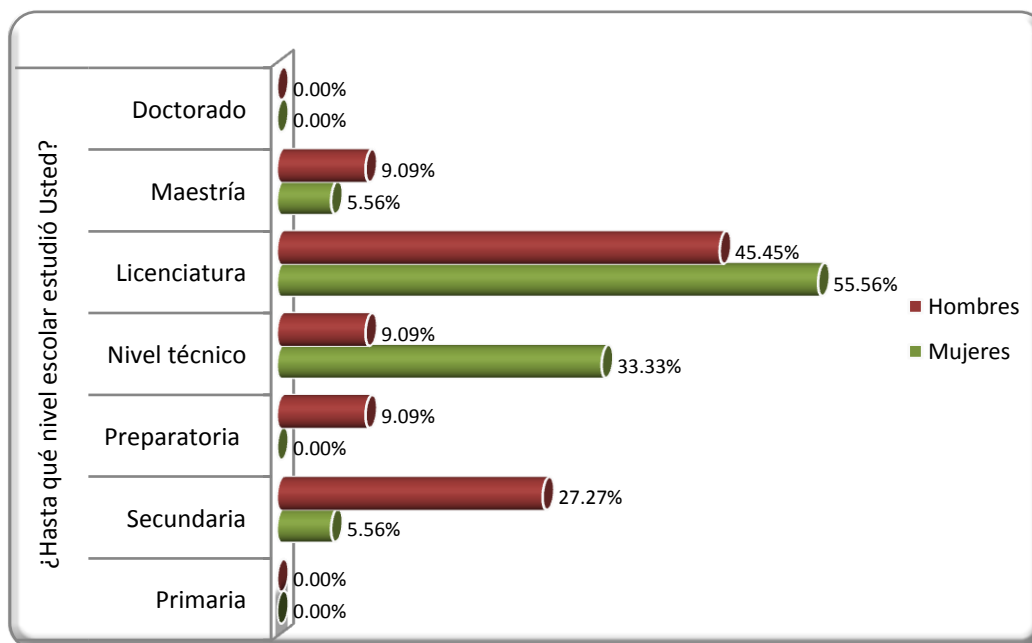
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **55%** manifestó que sí, de cual 64% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 50%. El **45%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	50	64
No	45	50	36



En cuanto al nivel escolar del personal, el **52%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 55% y los hombres con un 45%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **24%**, representó el 33% de mujeres y el 9% por hombres; del nivel de maestría es el **7%**, del cual las mujeres representan el 5% y los hombres un 9%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **3%**, las mujeres con un 0% y los hombres con un 9%. El resto de los niveles educativos como secundaria el **14%**, primaria y doctorado representan el **0%**. Véase gráfica.

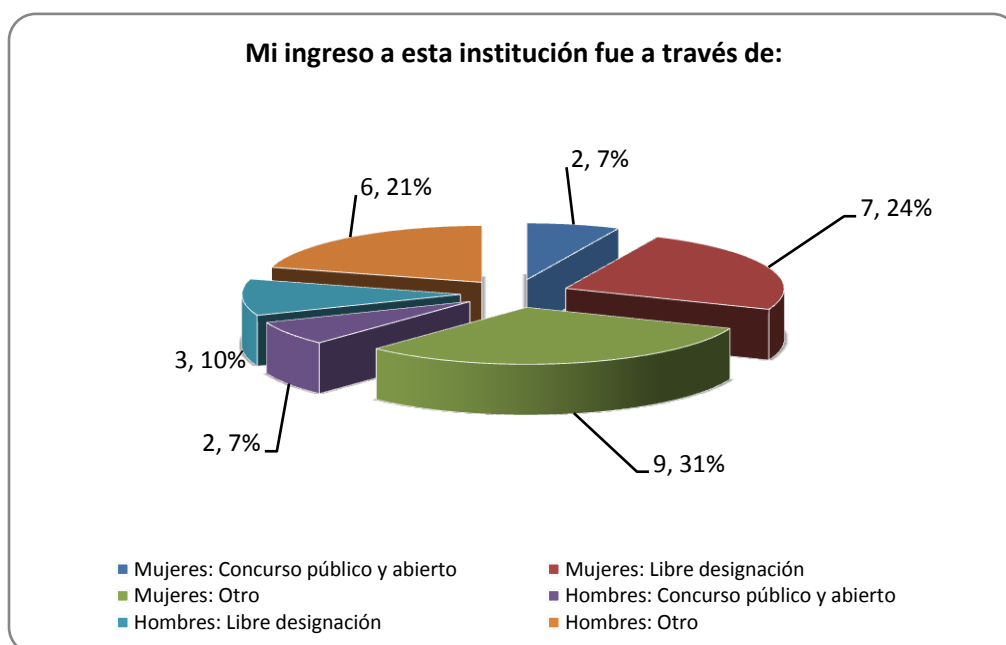
¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	14	5	27
Preparatoria	3	0	9
Nivel técnico	24	33	9
Licenciatura	52	55	45
Maestría	7	5	9
Doctorado	0	0	0



El **14%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **34%**, las

mujeres representan un 24% y los hombres un 10%, el resto, un **52%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹²²Véase gráfica.

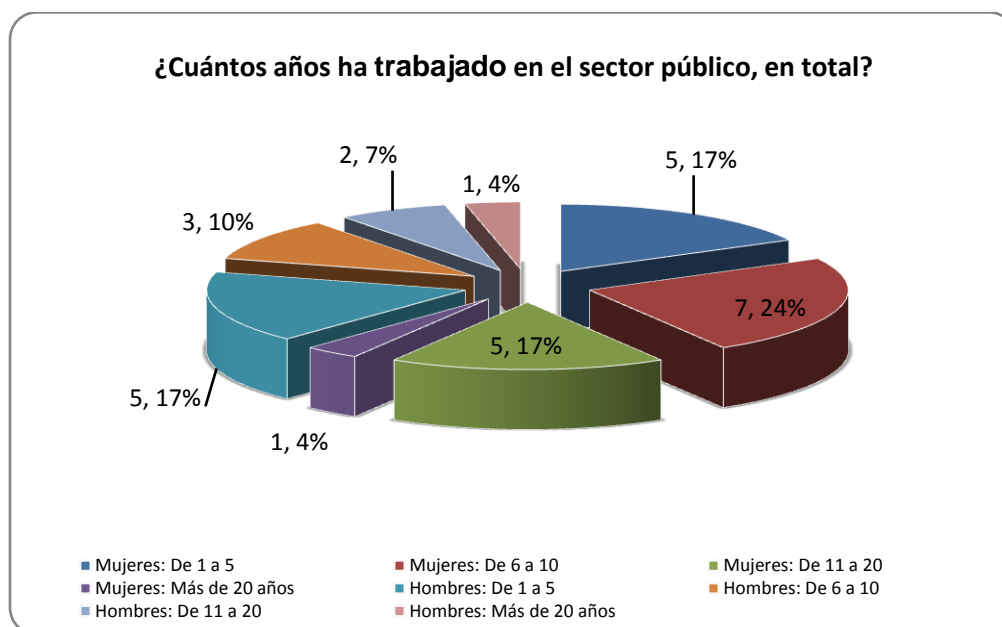
MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	14	7	7
Libre designación	34	24	10
Otro	52	31	21



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **24%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 17% por mujeres y un 7% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **8%**, representado por un 4% por las mujeres y un 4% por los hombres. De las personas tiene de 6 a 10 años laborando es el **34%**. El resto un **34%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 17% son mujeres y el 7% de hombres. Véase gráfica.

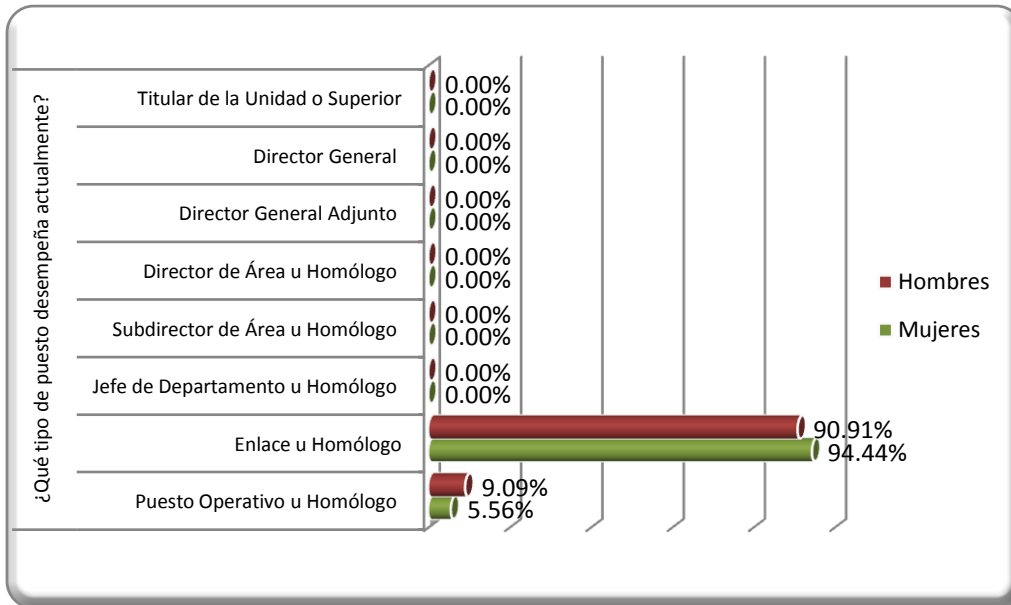
¹²²Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pardsos por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	34	17	17
De 6 a 10	34	24	10
De 11 a 20	24	17	7
Más de 20 años	8	4	4



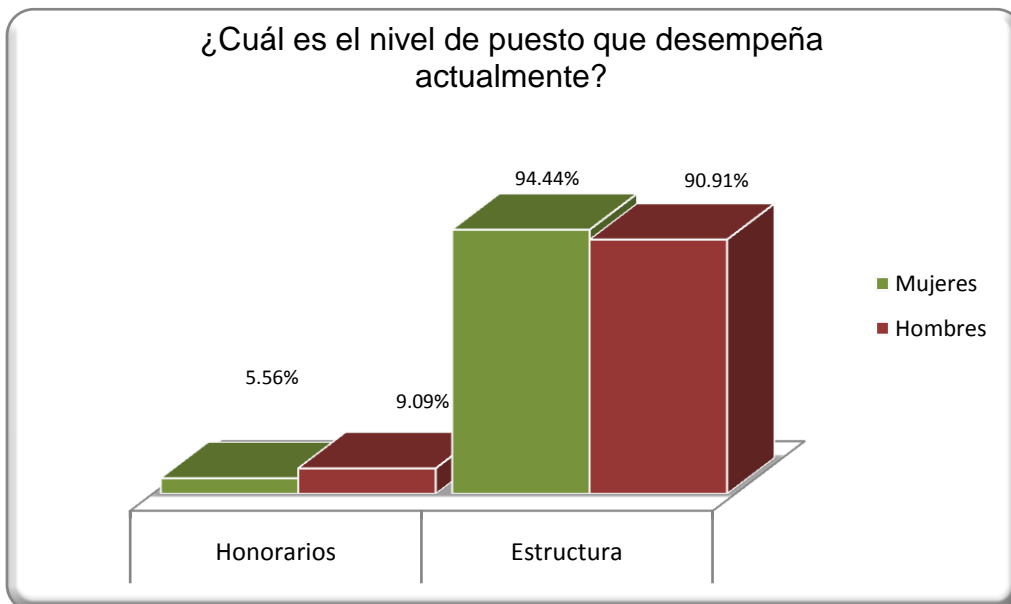
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del 7% de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 5% las mujeres y 9% los hombres, el 93% lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 94% eran mujeres y 91% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	7	5	9
Enlace u Homólogo	93	94	91
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **93%** está contratado por estructura, del cual 94% son mujeres y 90% hombres. Véase gráfica.

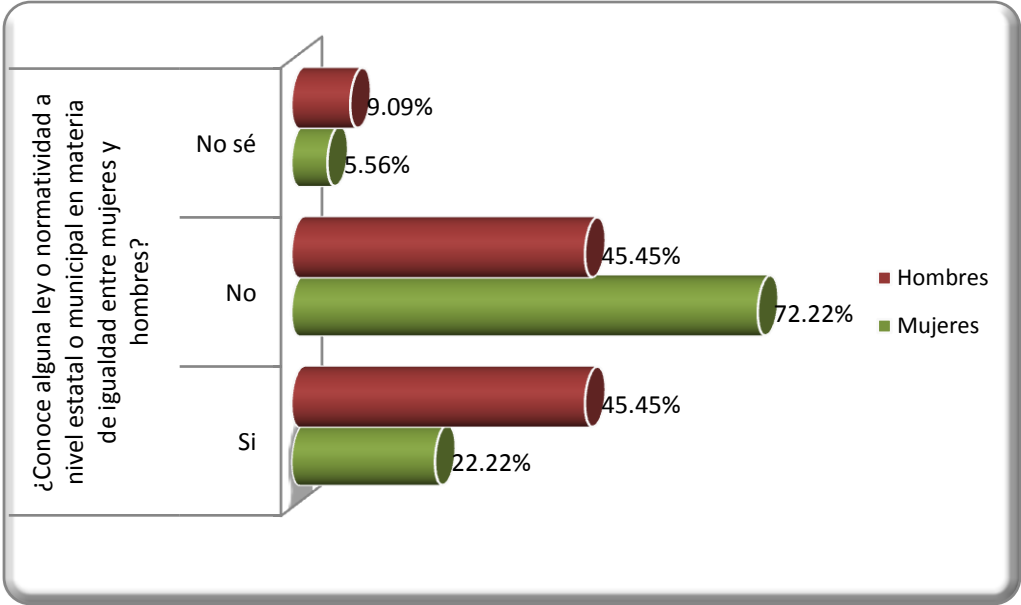
¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	7	5	9
Estructura	93	94	90



Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

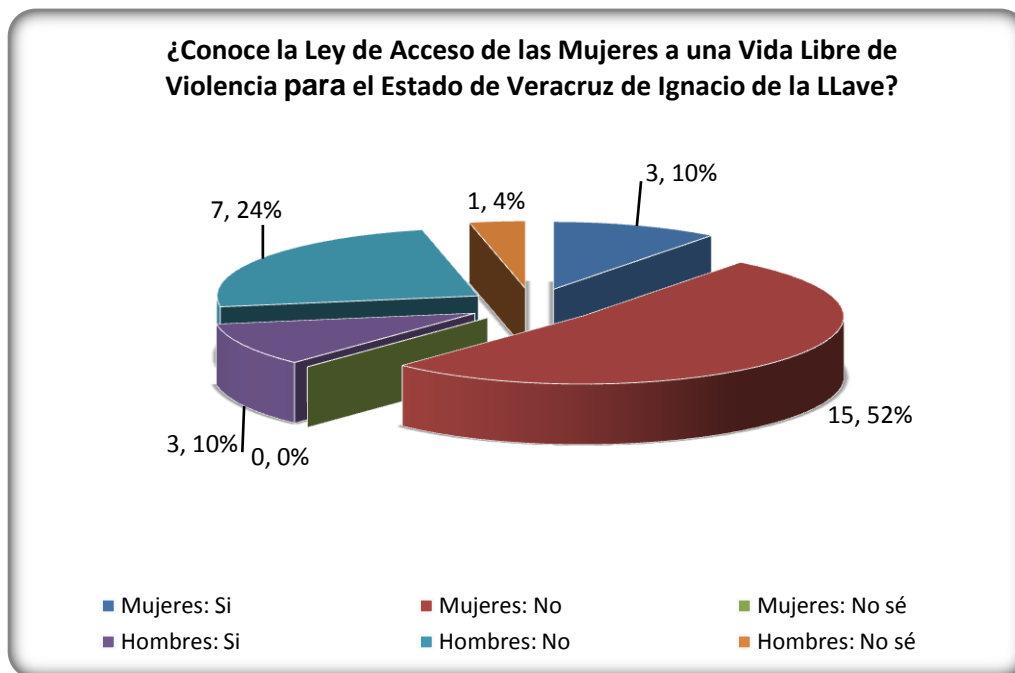
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **31%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 22% de las mujeres y 45% de los hombres, en contraposición con el **62%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **7%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31	22	45
No	62	72	45
No sé	7	5	9



En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 10% de las mujeres y el 10% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **20%** de las personas encuestadas; al contrario, el **76%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	10	10
No	76	52	24
No sé	4	0	4

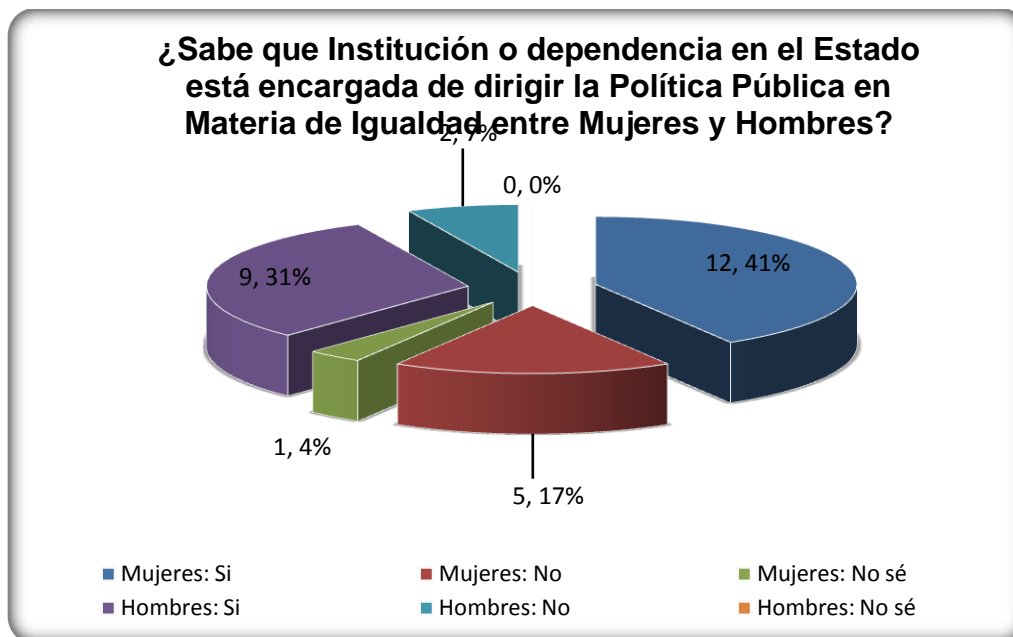


Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **72%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 41% y un 31% de los hombres, en tanto el **24%** manifestó no conocerla y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
-------------------------	-----------	----------	----------

**DEPENDENCIA EN EL ESTADO
ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA
POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA
DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES?**

Si	72	41	31
No	24	17	7
No sé	4	4	0



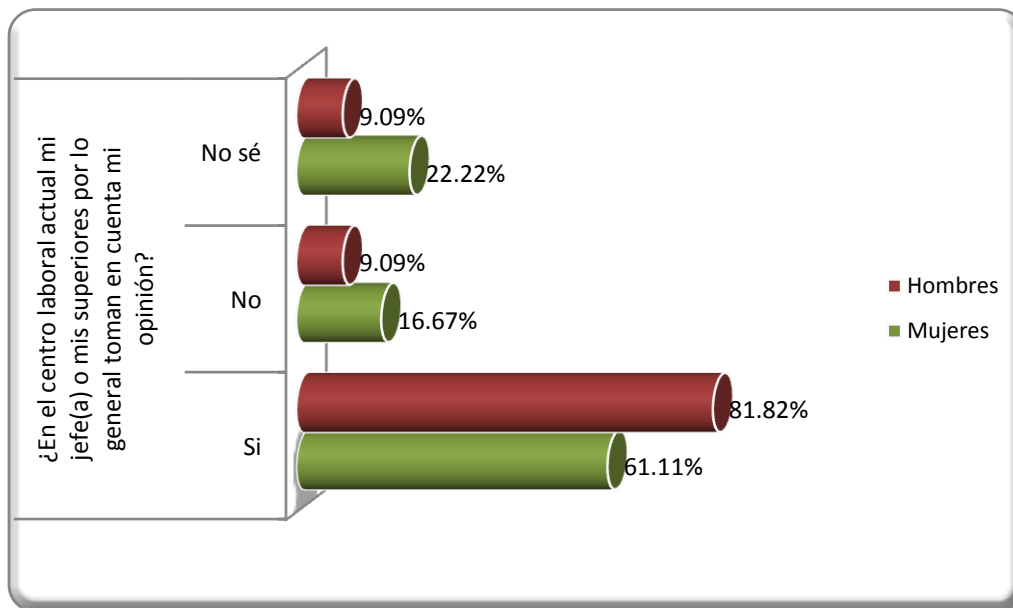
Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

De los datos obtenidos se observa que el 61% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 82% de los hombres, es decir, el **69%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **14%** que argumentaron lo contrario y el **17%** respondió no sé. Véase gráfica.

ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?

Si	69	61	82
No	14	17	9
No sé	17	22	9

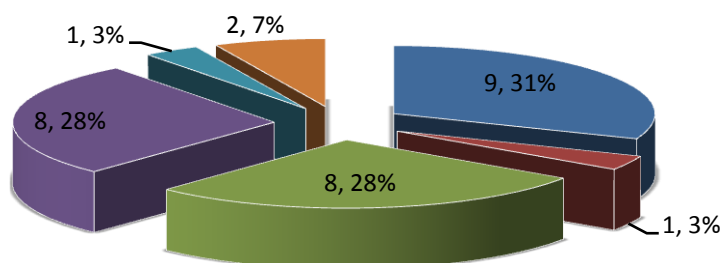


Aunado a lo anterior, el **59%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 31% de las mujeres y el 28% de los hombres; mientras que el **6%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **35%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	59	31	28
No	6	3	3
No sé	35	28	7

¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro?

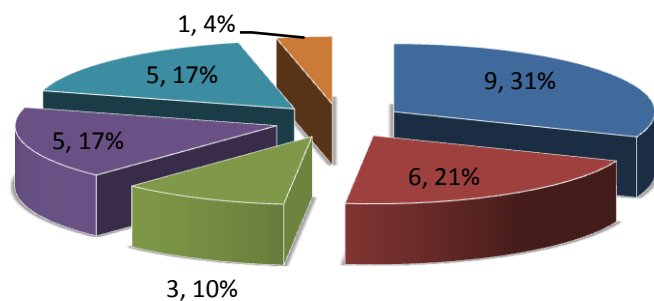


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 31% de las mujeres y el 17% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **48%** de las personas encuestadas. El **38%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **14%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	48	31	17
No	38	21	17
No sé	14	10	4

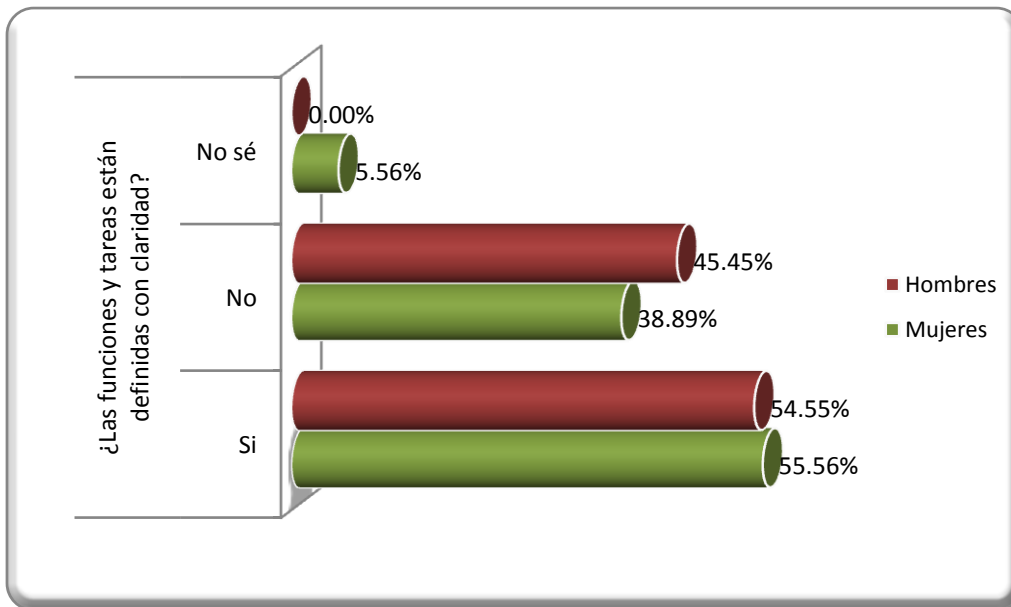
¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

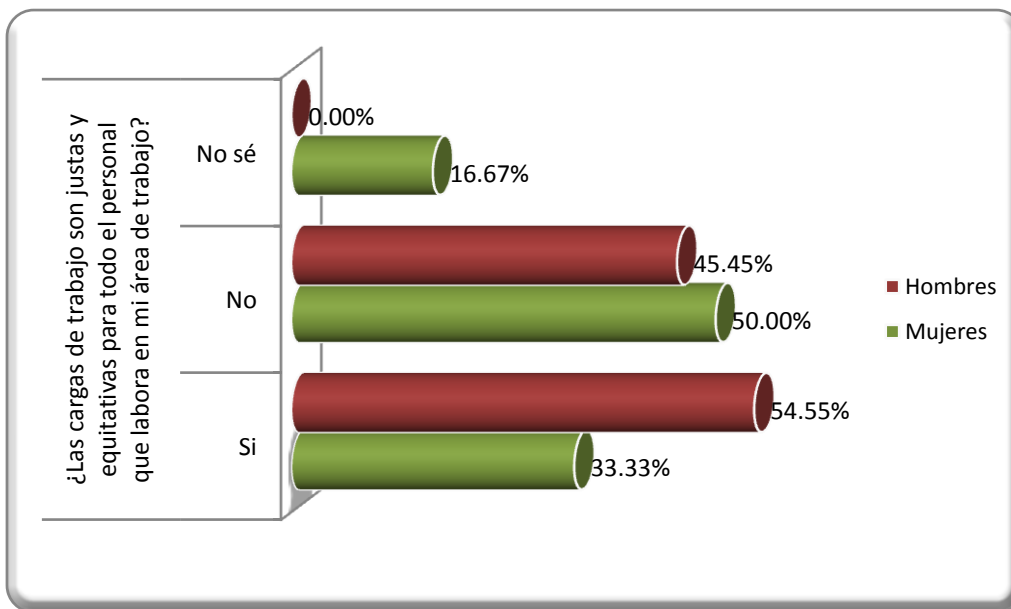
Además, el **55%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 55% de las mujeres y el 54% de los hombres, mientras que el **42%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **3%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	55	54
No	42	39	45
No sé	3	5	0



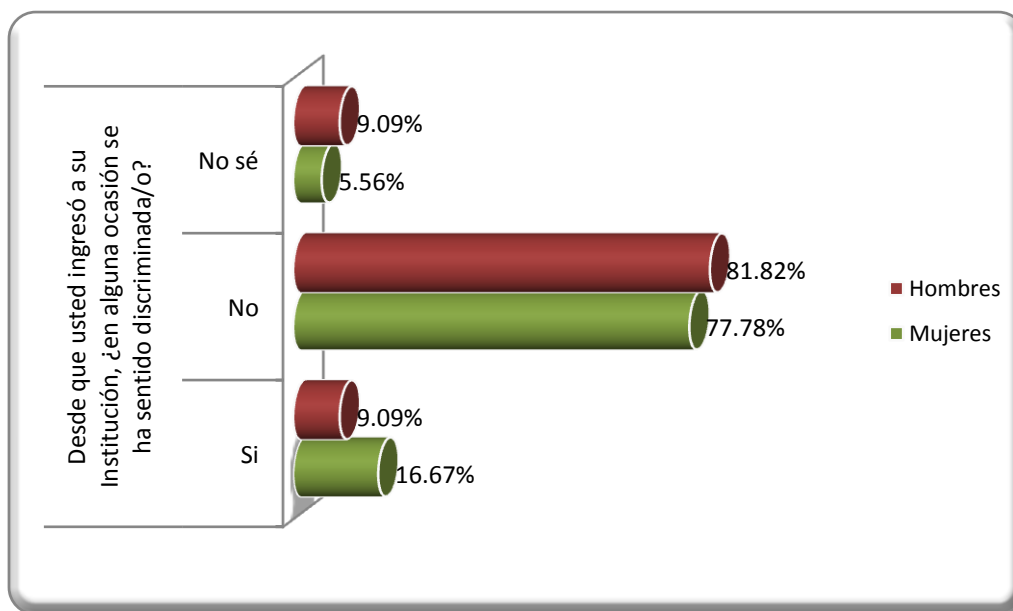
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 33% de las mujeres y el 54% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **44%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **48%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **8%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	44	33	54
No	48	50	45
No sé	8	17	0



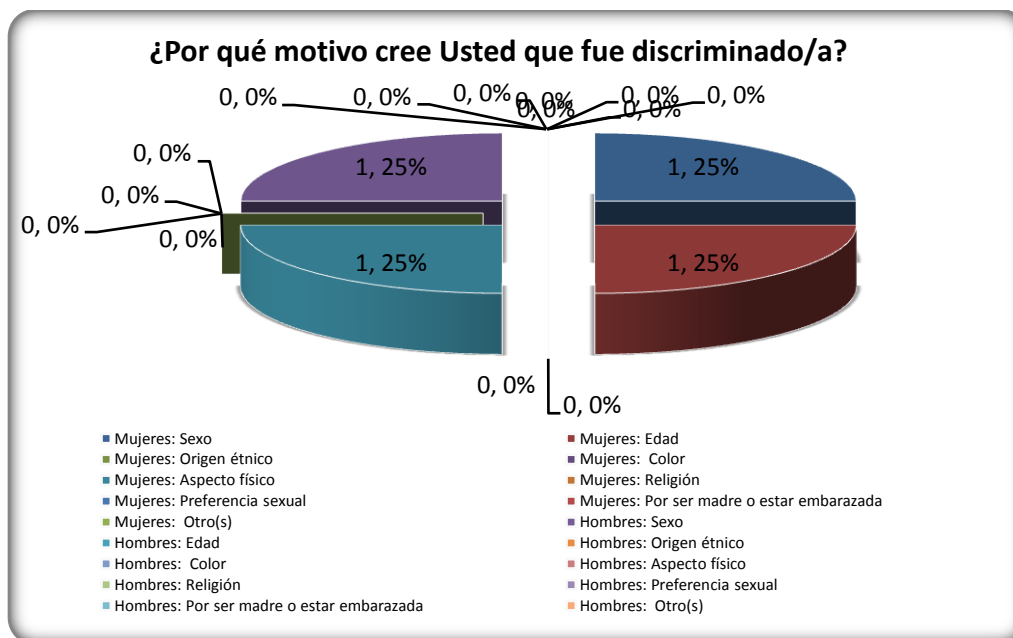
Por último, el **14%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 17% de las mujeres y el 9% de los hombres, por ende, el **79%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **7%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADO/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	14	17	9
No	79	78	82
No sé	7	5	9



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **50%** de la muestra, por otra parte, el **50%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad. Véase gráfica.

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	50	25	25
Edad	50	25	25
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	0	0	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	0	0	0

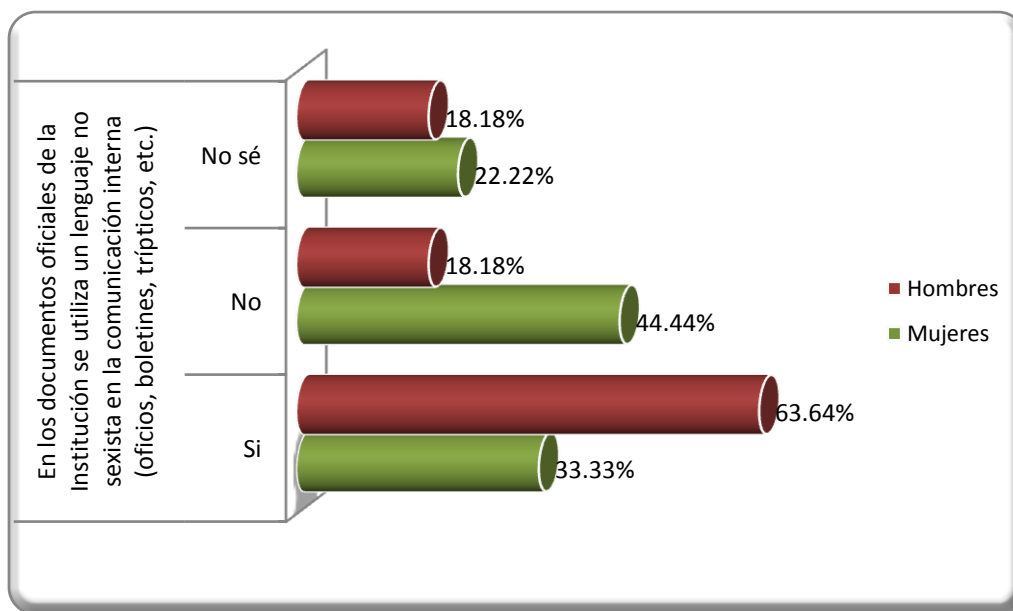


Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 33% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 64% de los hombres, es decir, el **45%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **34%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **21%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

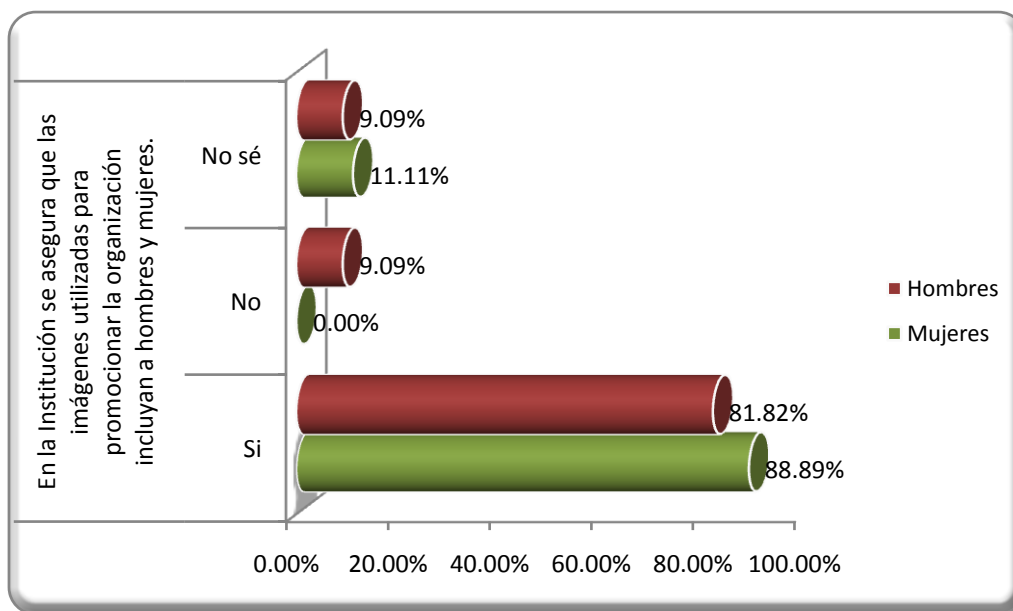
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45	33	64
No	34	44	18
No sé	21	22	18



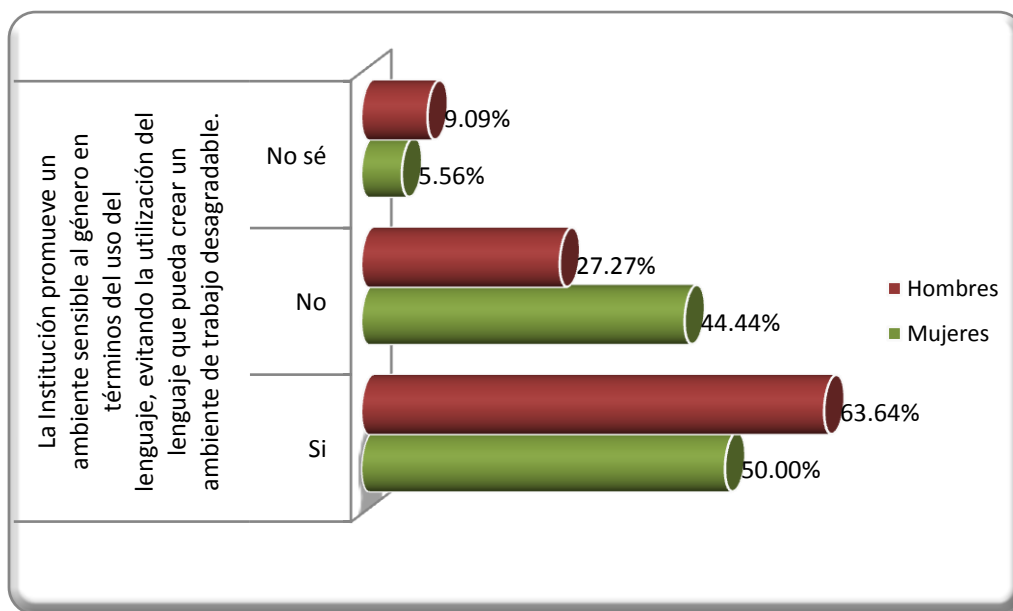
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 82% de los hombres y el 89% de las mujeres, resultando el **85%** del personal entrevistado, en contraste, el **5%** mencionaron lo contrario y el **10%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	85	89	82
No	5	0	9
No sé	10	11	9



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 64% de los hombres con relación al 50% de las mujeres, siendo agrupado en el **55%** del personal entrevistado, el **38%** argumentó en sentido negativo y otro **7%** no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	50	64
No	38	44	27
No sé	7	5	9



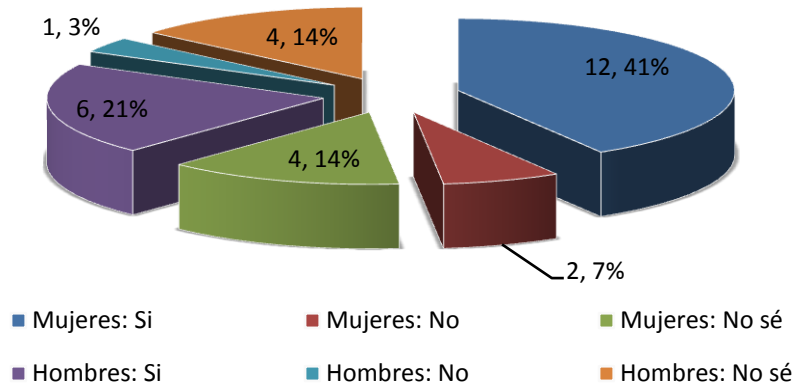
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 21% de los hombres y el 41% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **62%**, el restante **10%** refuta este criterio asertivo y el otro **28%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	62	41	21
No	10	7	3
No sé	28	14	14

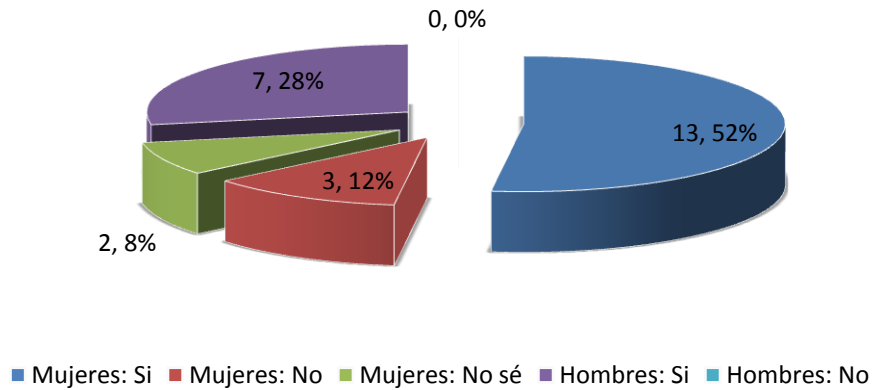
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.



En este sentido, el **80%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 52% de las mujeres y el 28% de los hombres, mientras que el **12%** de las personas opinaron lo contrario y el **8%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	80	52	28
No	12	12	0
No sé	8	8	0

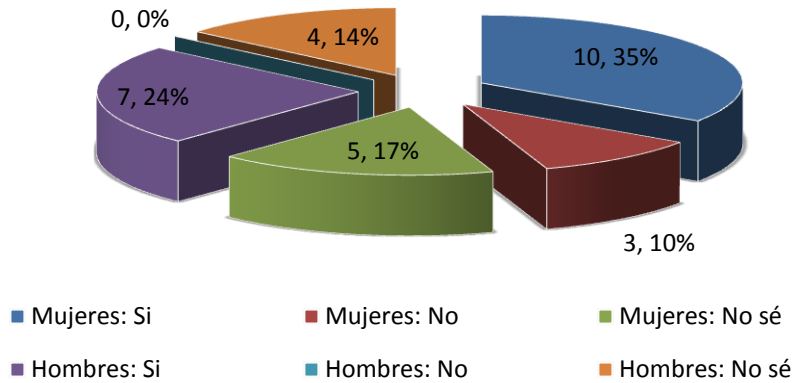
En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



En este sentido, el **59%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un **35%** de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el **24%** de los hombres, mientras que el **10%** de las personas opinaron lo contrario y el **31%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	59	35	24
No	10	10	0
No sé	31	17	14

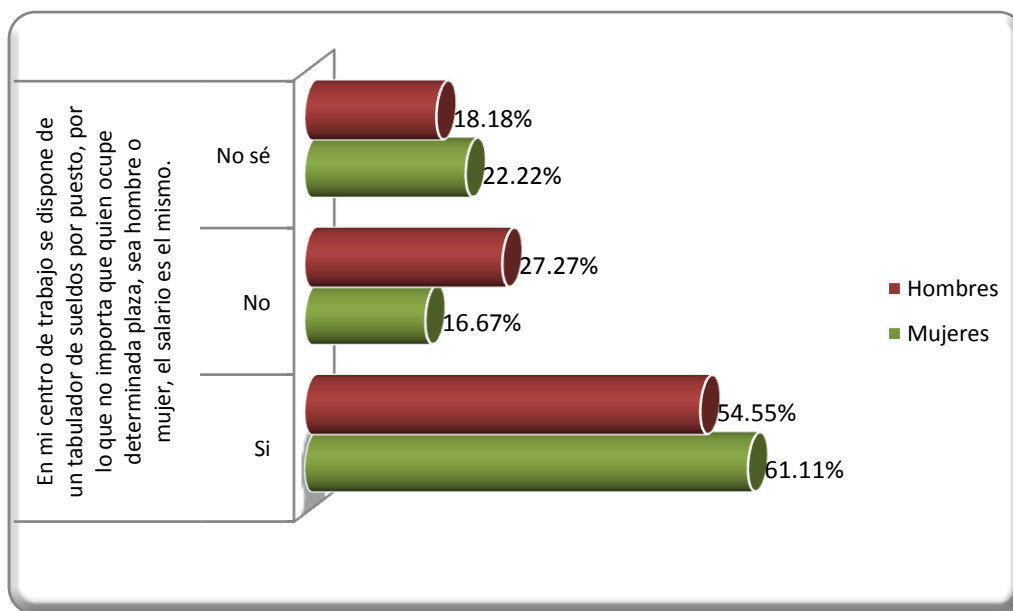
En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



Salarios y Prestaciones.

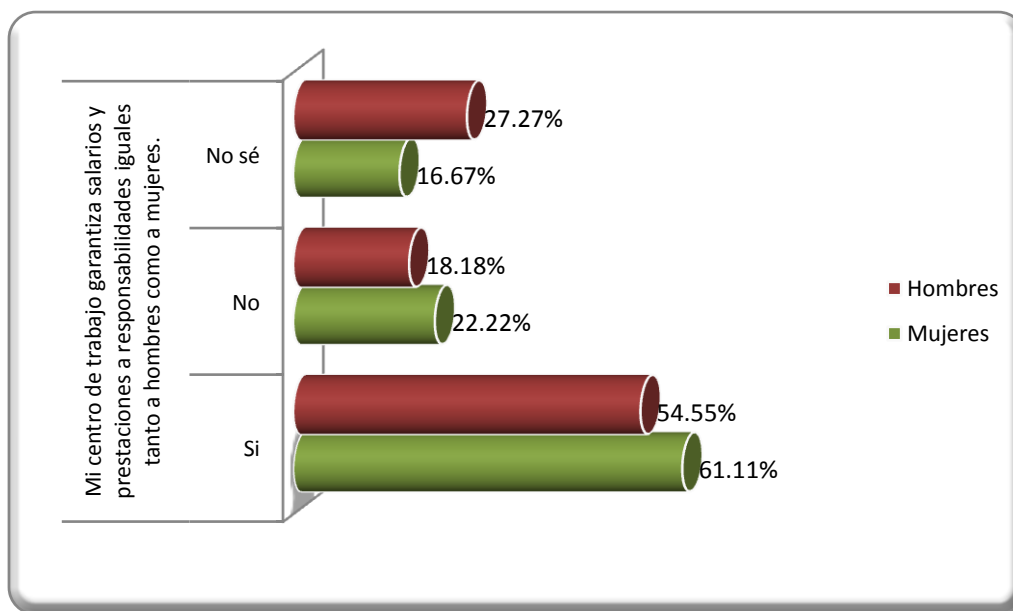
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 61% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 54% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el 57% de las personas encuestadas y, en menor medida, el 23% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro 20% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	57	61	54
No	23	17	27
No sé	20	22	18



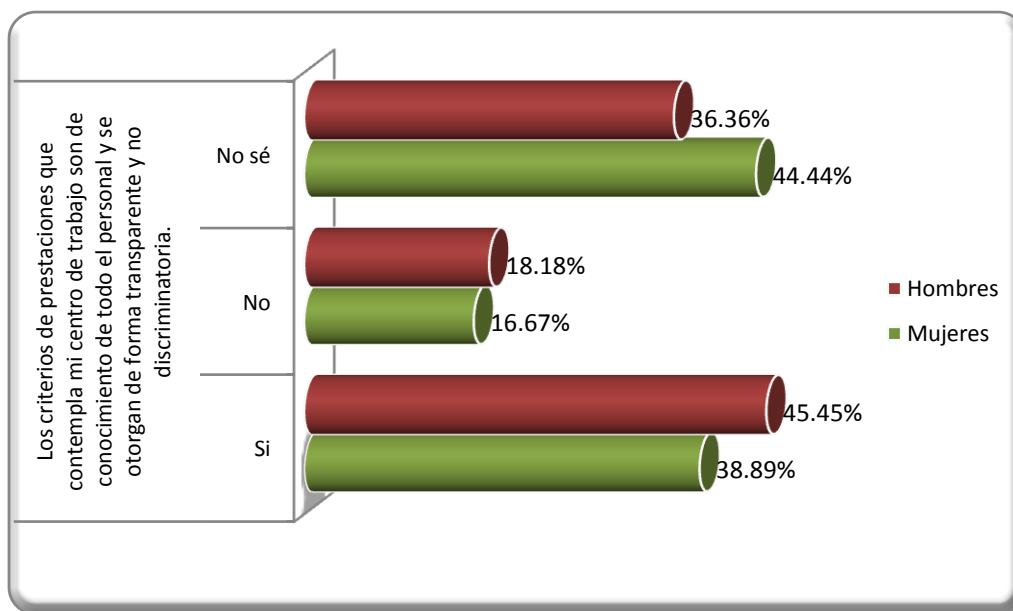
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **57%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 61% de las mujeres y el 54% de los hombres, el resto, **20%** menciona que no existe y un**22%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	57	61	54
No	20	22	18
No sé	22	17	27



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 39% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 45% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **42%** de las personas encuestadas, con diferencia al **18%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **40%** no lo sabe. Véase gráfica.

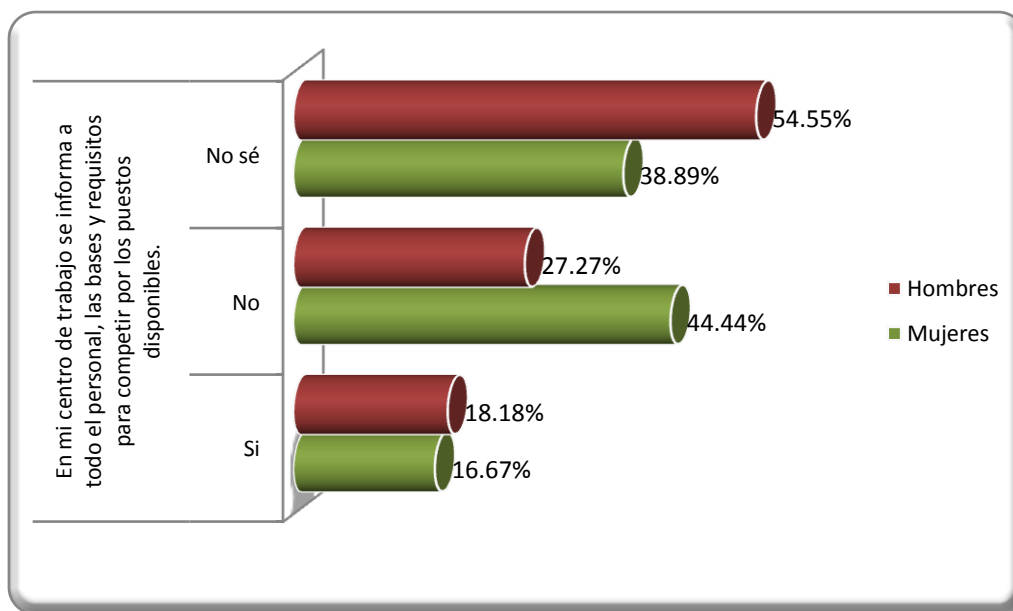
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	42	39	45
No	18	17	18
No sé	40	44	36



Promoción Vertical y Horizontal.

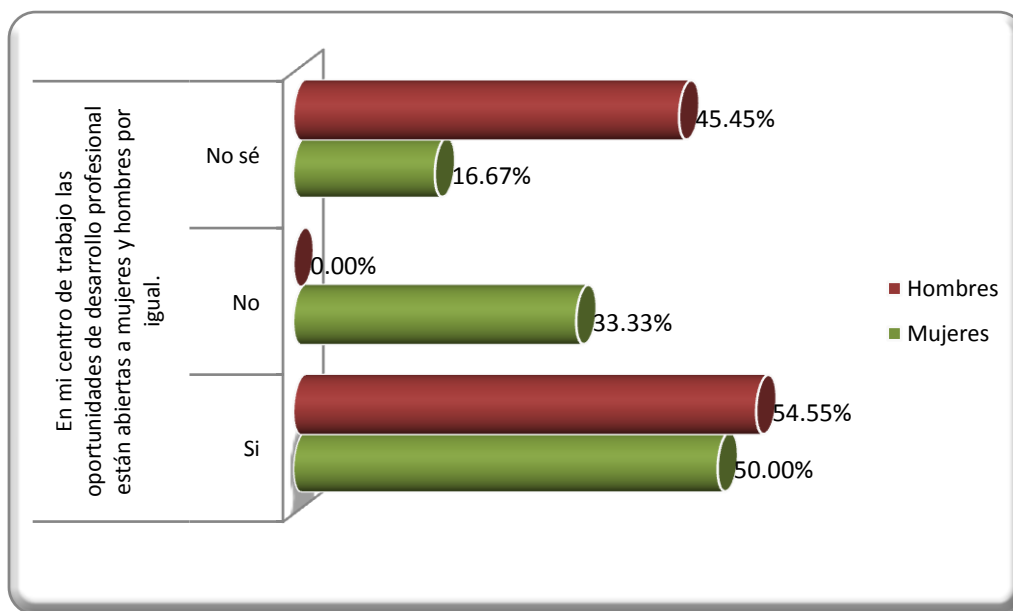
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **38%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **17%** manifiesta positivamente y el **45%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	17	17	18
No	38	44	27
No sé	45	39	54



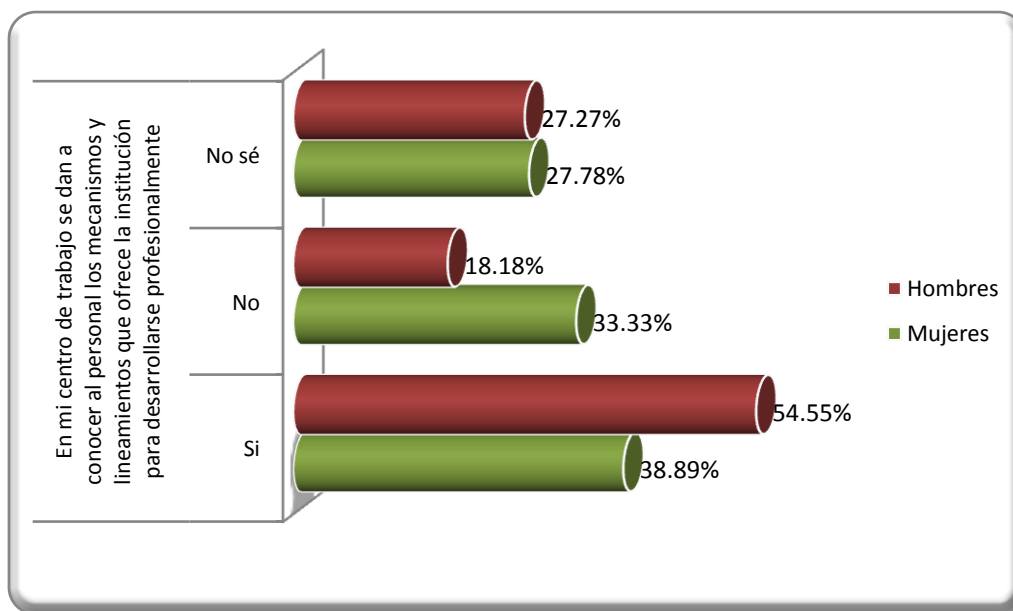
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **52%** del total de la muestra considera que si, representados por el 50% de las mujeres y el 54% de los hombres, en tanto el **21%** considera que no y otro **27%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	50	54
No	21	33	0
No sé	27	17	45



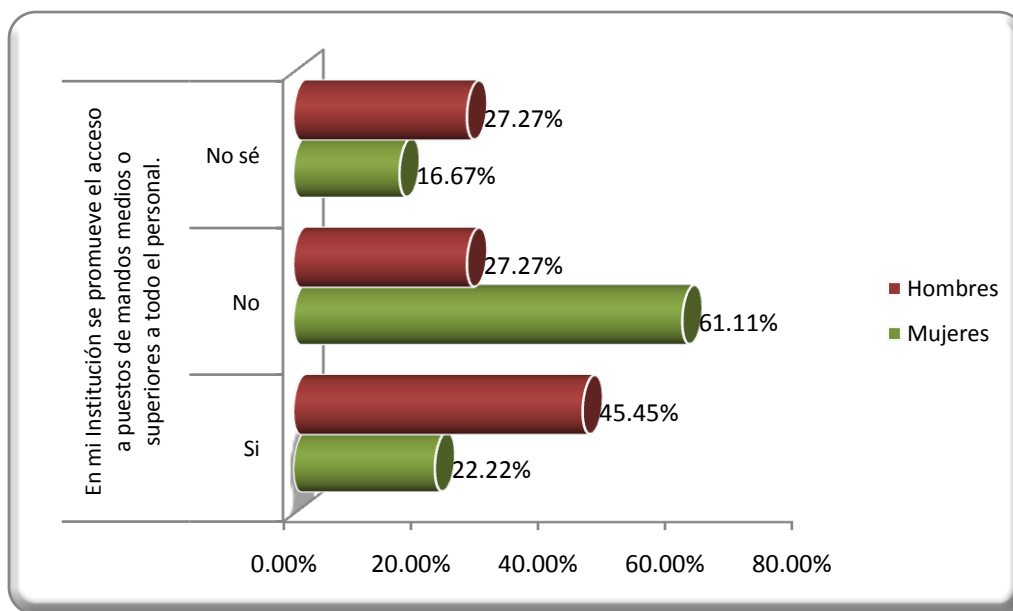
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **47%** dice que si del cual el 39% son mujeres y el 54% hombres; un **25%** no está de acuerdo y un **28%** no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	39	54
No	25	33	18
No sé	28	28	27



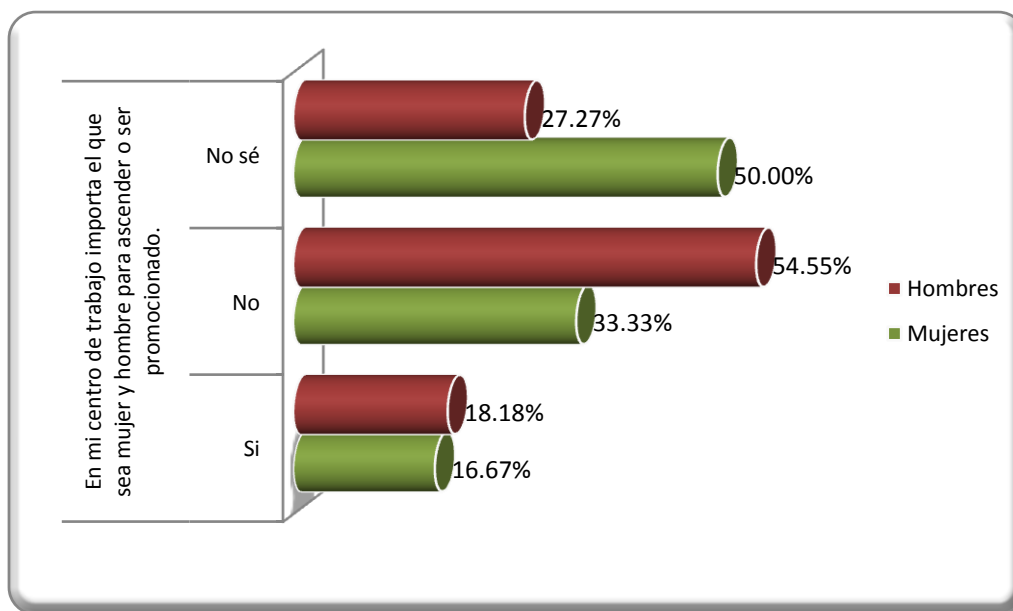
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 22% como para hombres 45%, es decir prácticamente el **31%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **48%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31	22	45
No	48	61	27
No sé	21	17	27



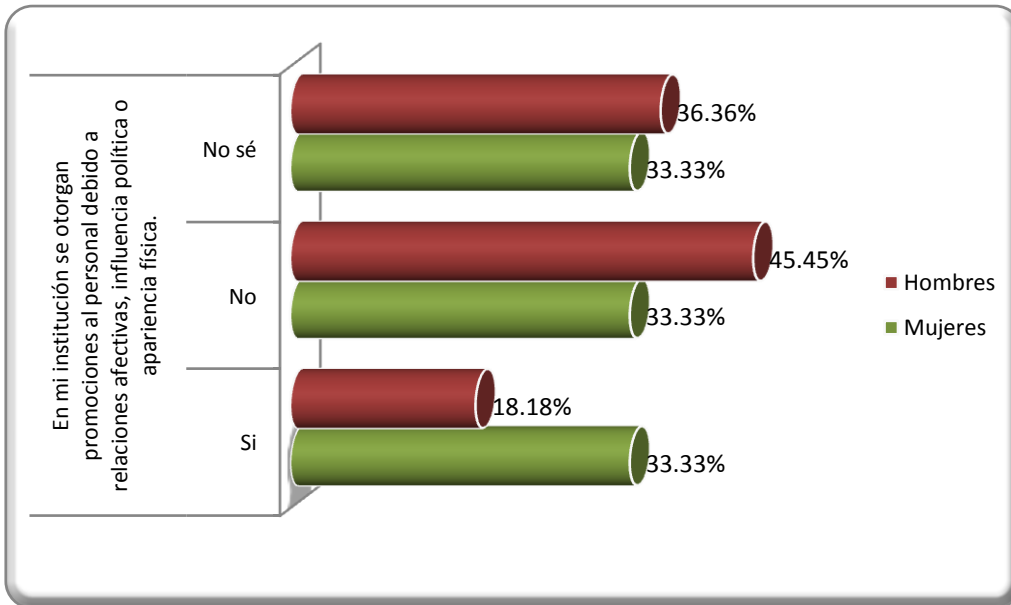
En este sentido, el **17%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un **17%** de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el **18%** de los hombres, mientras que el **44%** de las personas opinaron lo contrario y el **39%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	17	17	18
No	44	33	54
No sé	39	50	27



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **26%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 33% y de los hombres es de 18%. En tanto el **39%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **35%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	26	33	18
No	39	33	45
No sé	35	33	36

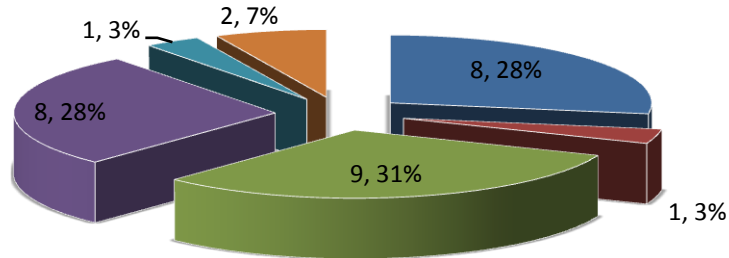


Capacitación y Formación Profesional.

El **56%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 28% que se establece esta política y los hombres señalan en un 28%, el **6%** del personal señala que no se aplica esta política y el **38%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	28	28
No	6	3	3
No sé	38	31	7

En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres

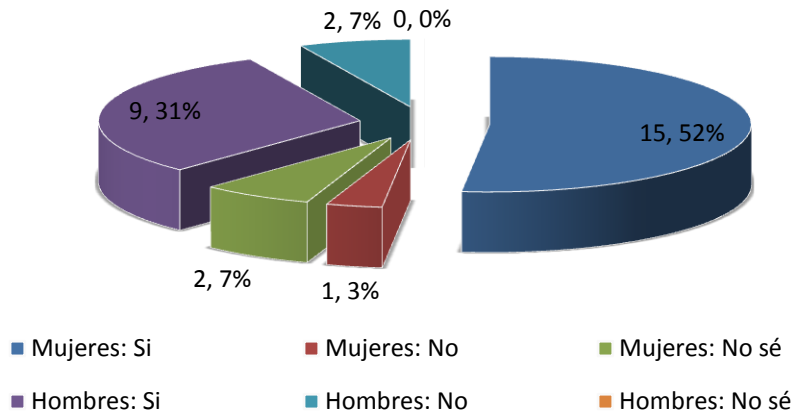


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **83%** señalaron que sí, representando las mujeres el 52% y el 31% de los hombres, el **10%** respondió que no y el **7%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	83	52	31
No	10	3	7
No sé	7	7	0

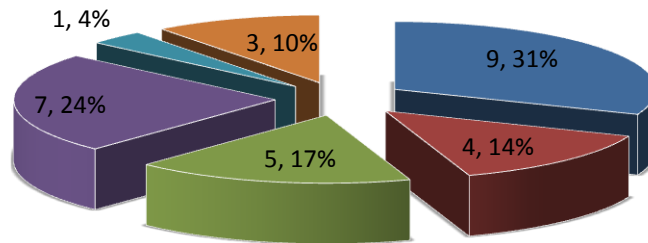
La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **55%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el 31% lo representan las mujeres y el 24% los hombres; un **18%** no está de acuerdo y el **27%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	31	24
No	18	14	4
No sé	27	17	10

En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.

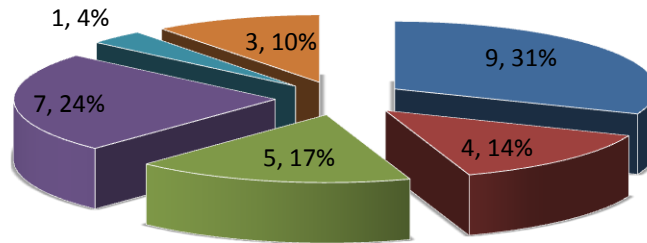


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Los resultados indican que el **55%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 31% está compuesto por mujeres y el 24% por hombres, también nos indica que el **18%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **27%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	31	24
No	18	14	4
No sé	27	17	10

Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.

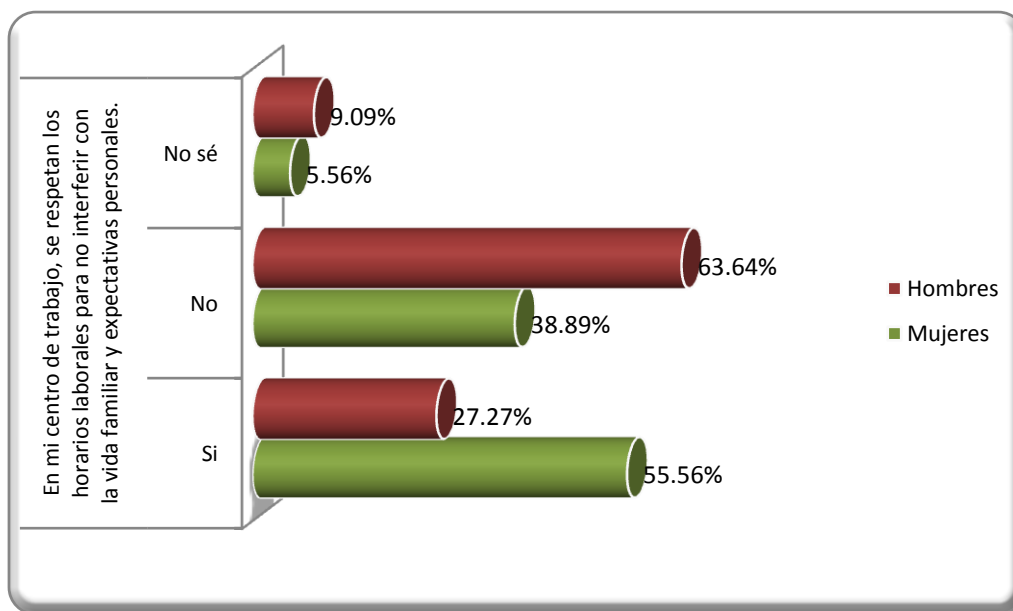


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Conciliación entre la vida familiar y laboral.

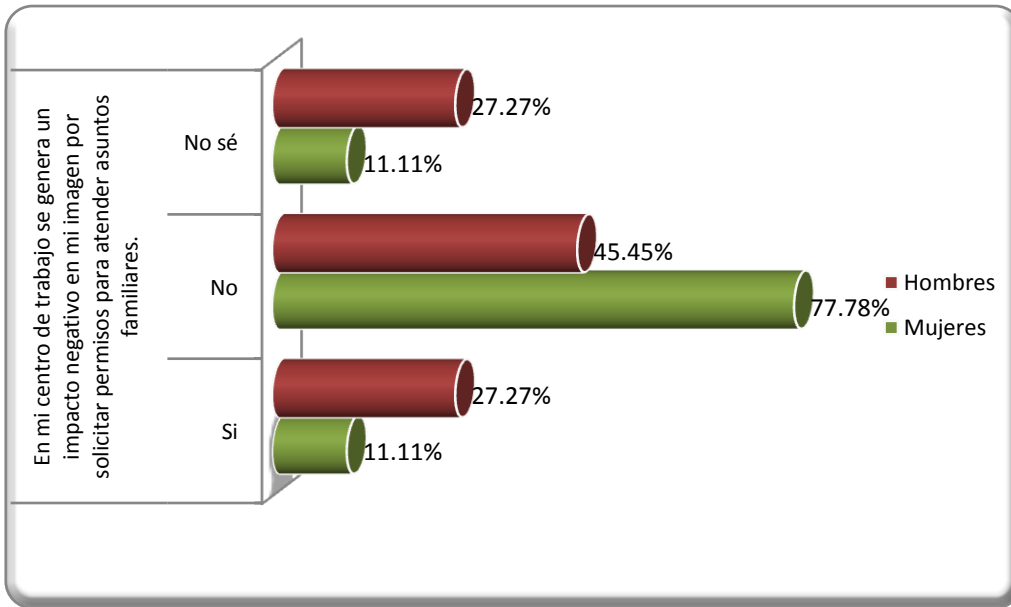
Los resultados muestran que el **45%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 55% y la de hombres de un 27%. El **48%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **7%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45	55	27
No	48	39	64
No sé	7	5	9



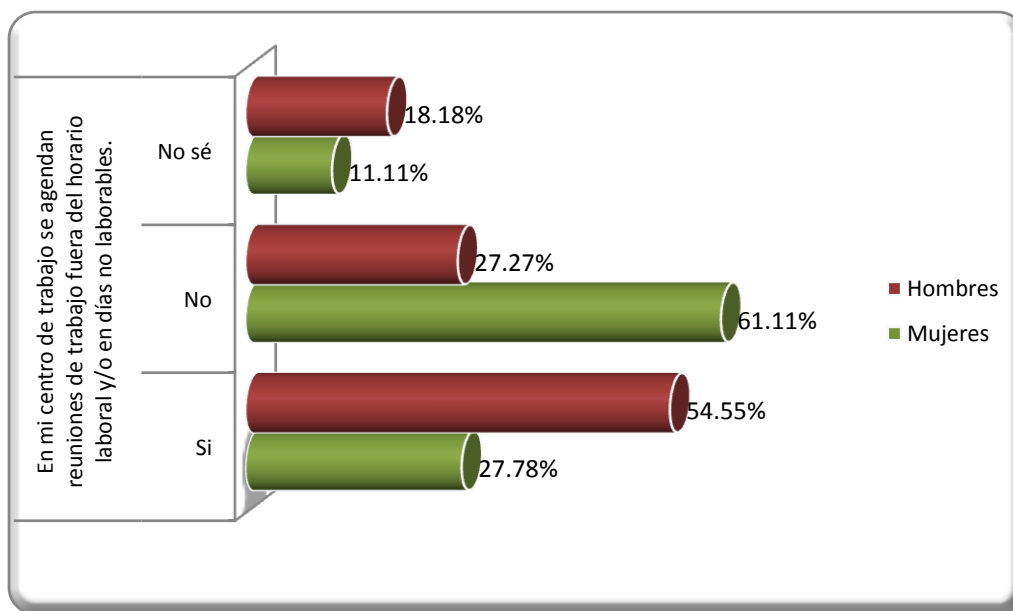
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 11% de las mujeres y el 27% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **19%** de la muestra, es decir, el **62%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **19%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	19	11	27
No	62	78	45
No sé	19	11	27



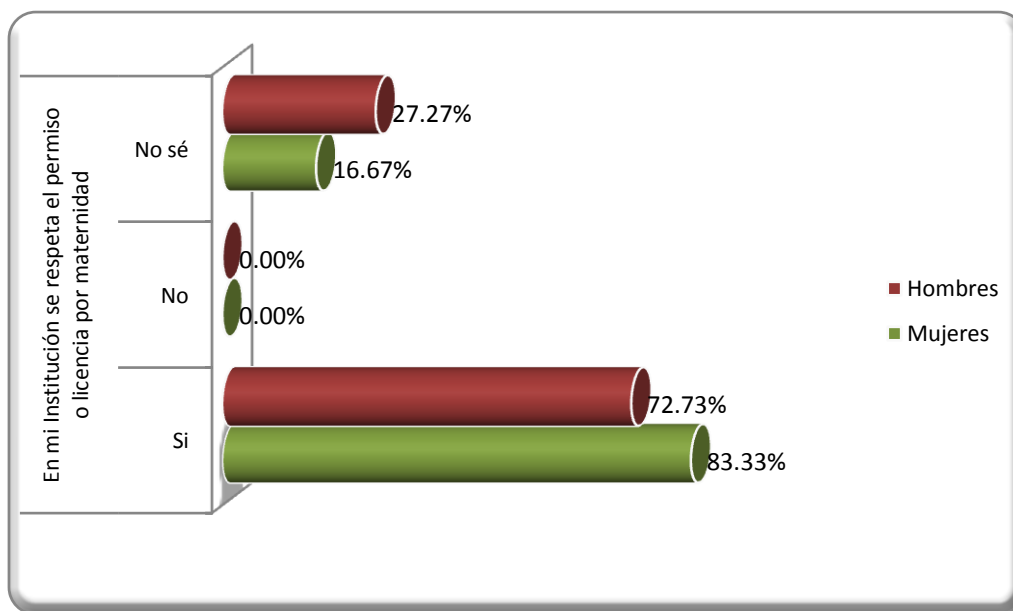
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **38%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **48%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 61% de las mujeres con respaldo del 27% de los hombres. El resto **14%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38	28	54
No	48	61	27
No sé	14	11	18



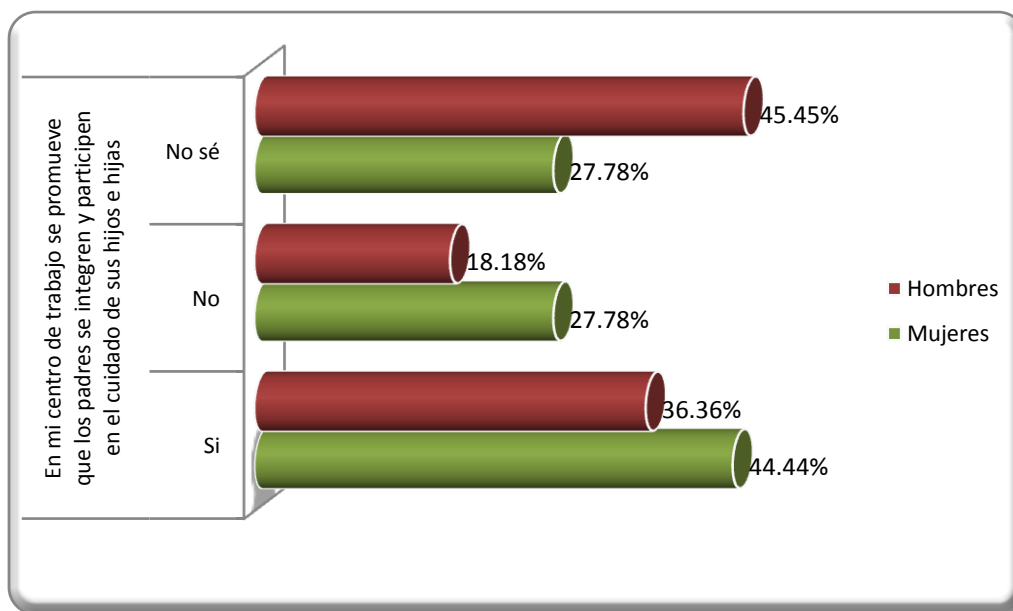
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **79%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 83% son mujeres, en tanto el 73% de hombres. El **21%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	79	83	73
No	0	0	0
No sé	21	17	27



El 44% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 36% esto es un **40%** de la muestra. El **23%** respondió que no y el **37%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

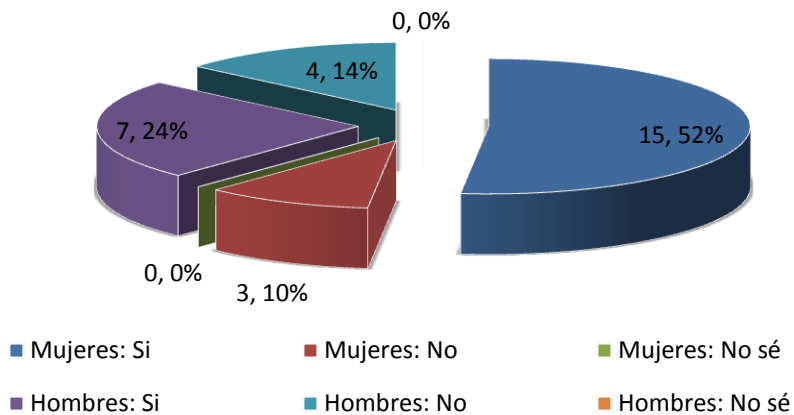
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	40	44	36
No	23	28	18
No sé	37	28	45



Los resultados indican que el **76%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (52% mujeres y 24% hombres). El **39%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	52	24
No	24	10	14
No sé	0	0	0

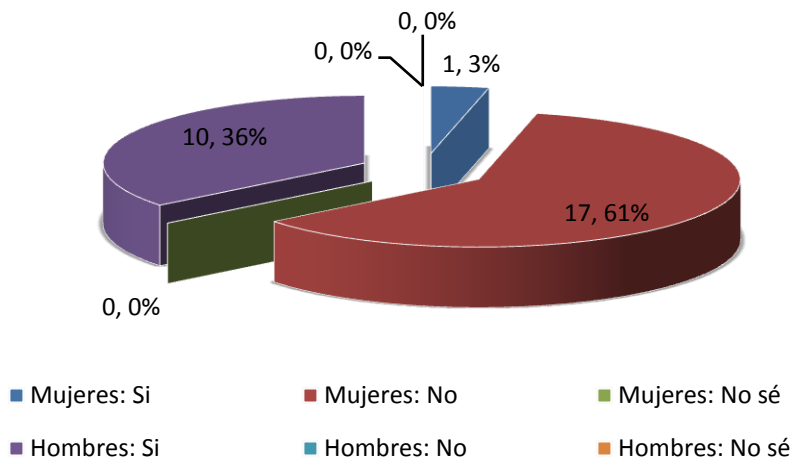
¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	39	3	36
No	61	61	0
No sé	0	0	0

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **7%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **5%** las mujeres y el **17%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **3%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

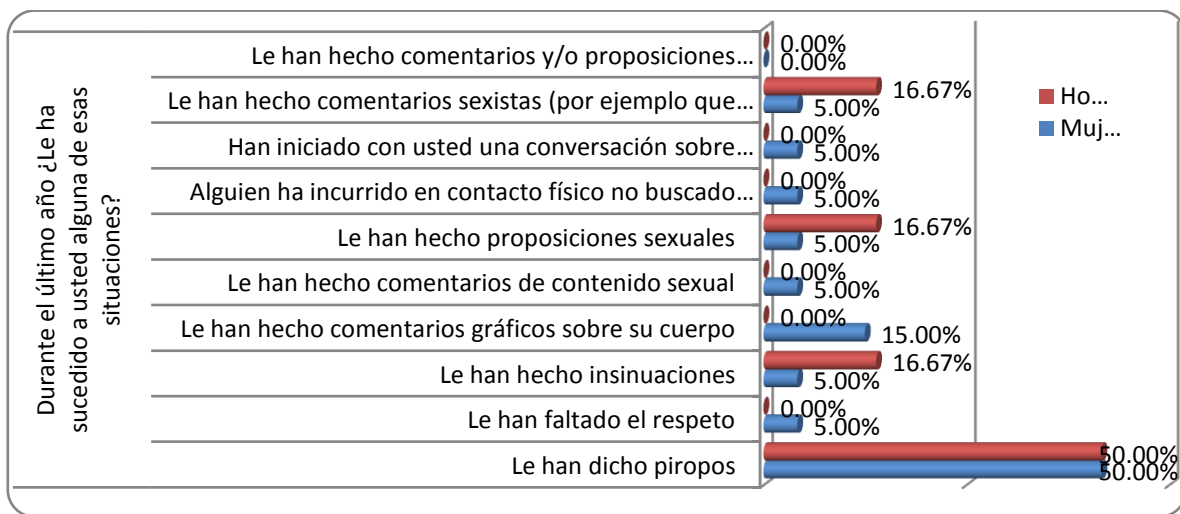
En tercer lugar, el **5%** de las mujeres y el **17%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **7%** de la muestra total, infiriendo que el **93%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **5%** de las mujeres y el **0%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **10%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **90%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **15%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **17%**, esto es, el **7%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **93%** restante que no los han recibido.

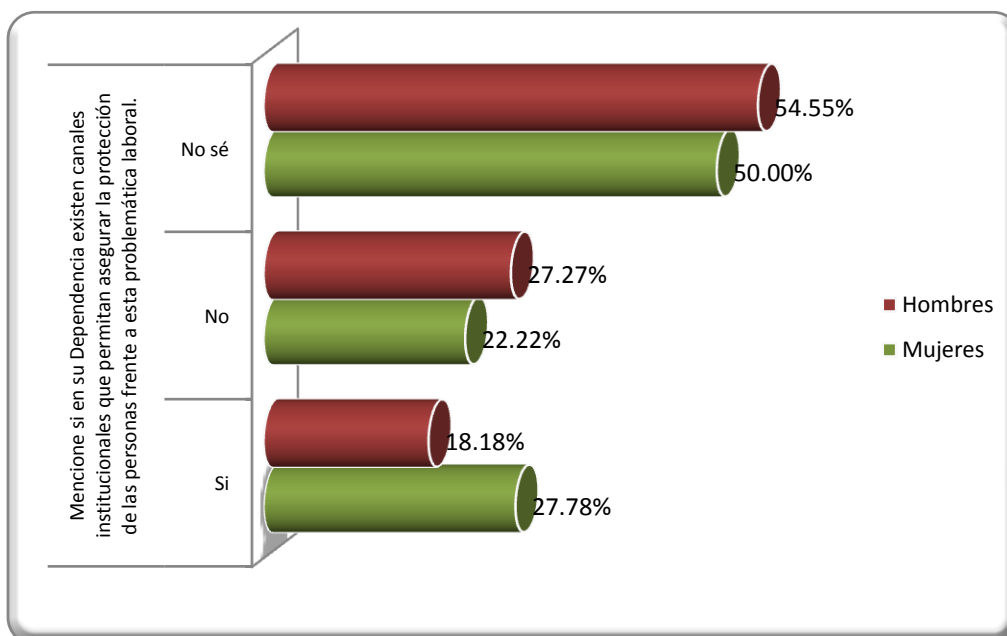
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **45%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **50%** y los hombres un porcentaje de **50%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **45%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **55%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	45	50	50
Le han faltado el respeto	3	5	0
Le han hecho insinuaciones	7	15	17
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	10	5	0
Le han hecho comentarios de contenido sexual	3	5	0
Le han hecho proposiciones sexuales	7	5	17
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	3	5	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	3	5	0
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	7	5	17



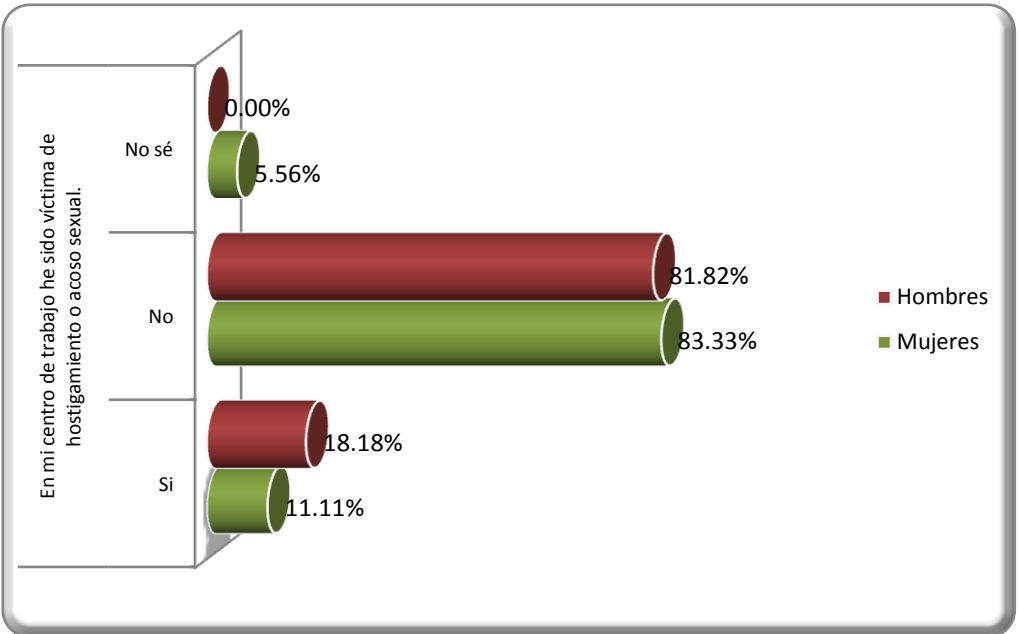
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **24%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **24%** que no un importante **52%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24	22	18
No	24	22	27
No sé	52	55	54



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **14%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **83%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **3%** manifestó que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	14	92	70
No	83	8	30
No sé	3	0	0



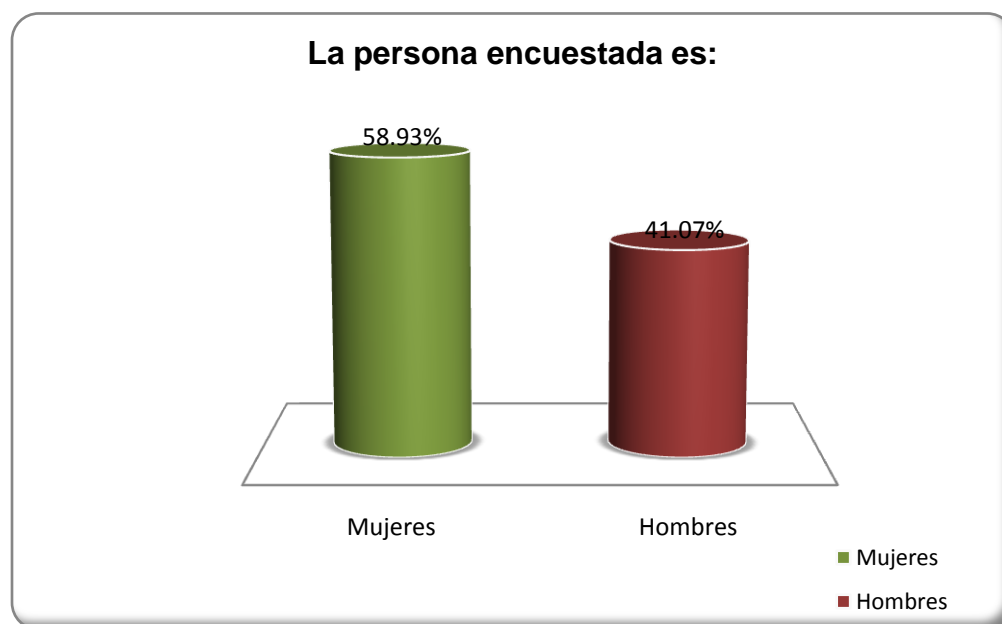
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

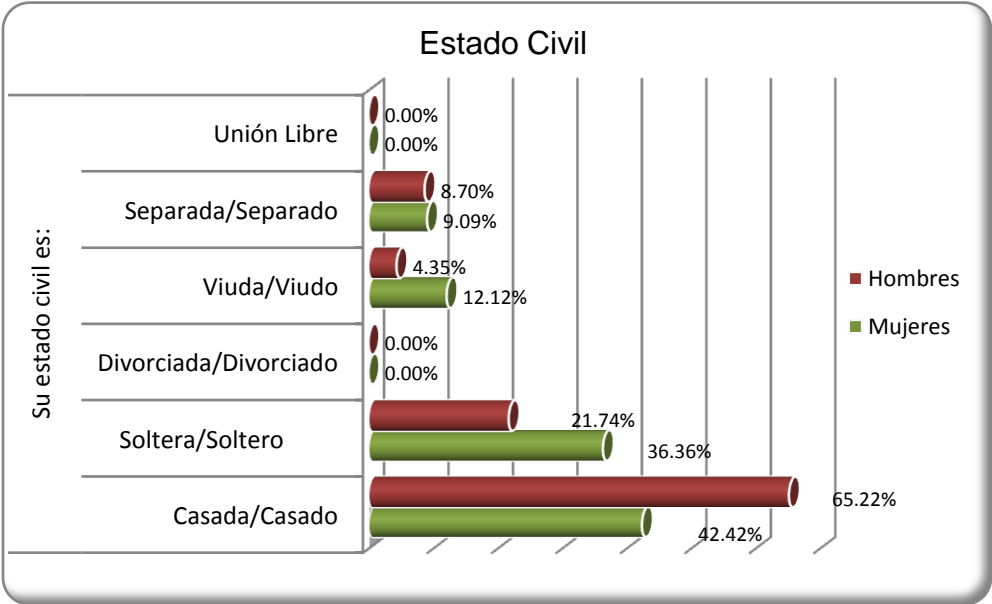
3.1 Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 56 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Fiscalía General del Estado, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **59%** (33) fueron mujeres mientras que el **41%** (23) fueron hombres. Véase gráfica.



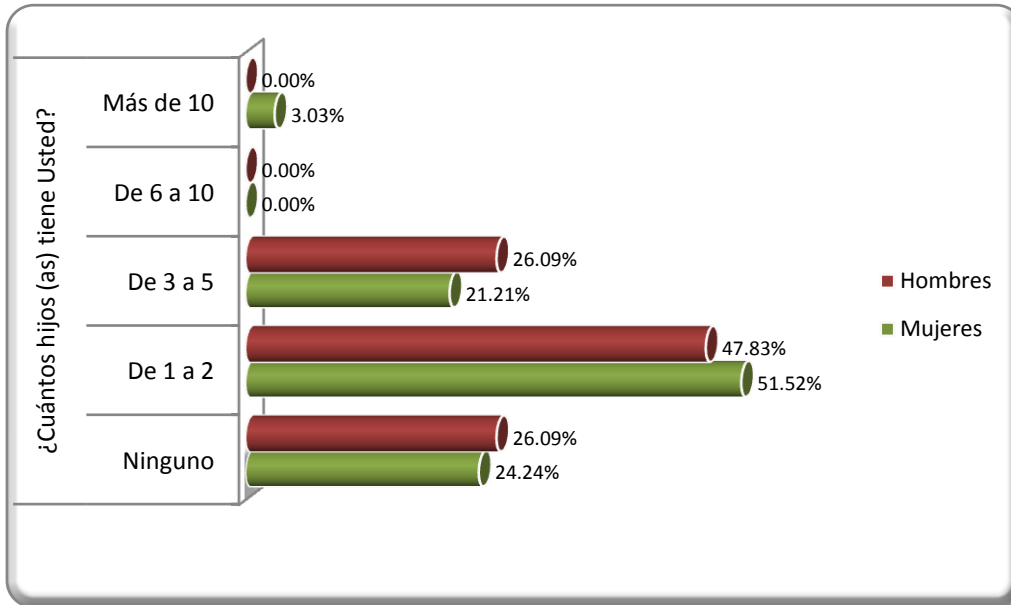
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **30%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 36% son mujeres y el 22% son hombres. Las personas casadas representan un **52%**, el 42% son mujeres y el 65% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del **0%**. Las personas viudas representan un **9%**. En lo que respecta a las personas separadas, representaron un total de un**9%**, las mujeres representan un 9% y los hombres un 9% del total de la muestra. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	52	42	65
Soltera/Soltero	30	36	22
Viuda/Viudo	9	12	4
Separada/Separado	9	9	9
Unión Libre	0	0	0



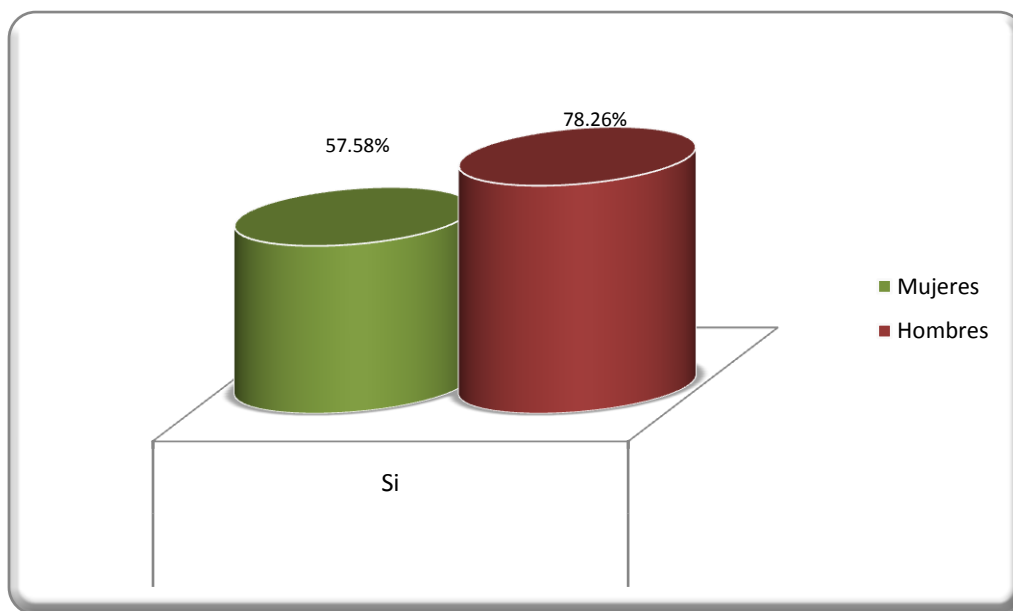
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **25%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 24% son mujeres y el 26% son hombres. El **50%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 51% y los hombres con un 48%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 21% y los hombres un 26%, siendo un total de **23%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **2%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	25	24	26
De 1 a 2	50	51	48
De 3 a 5	23	21	26
De 6 a 10	0	0	0
Más de 10	2	3	0



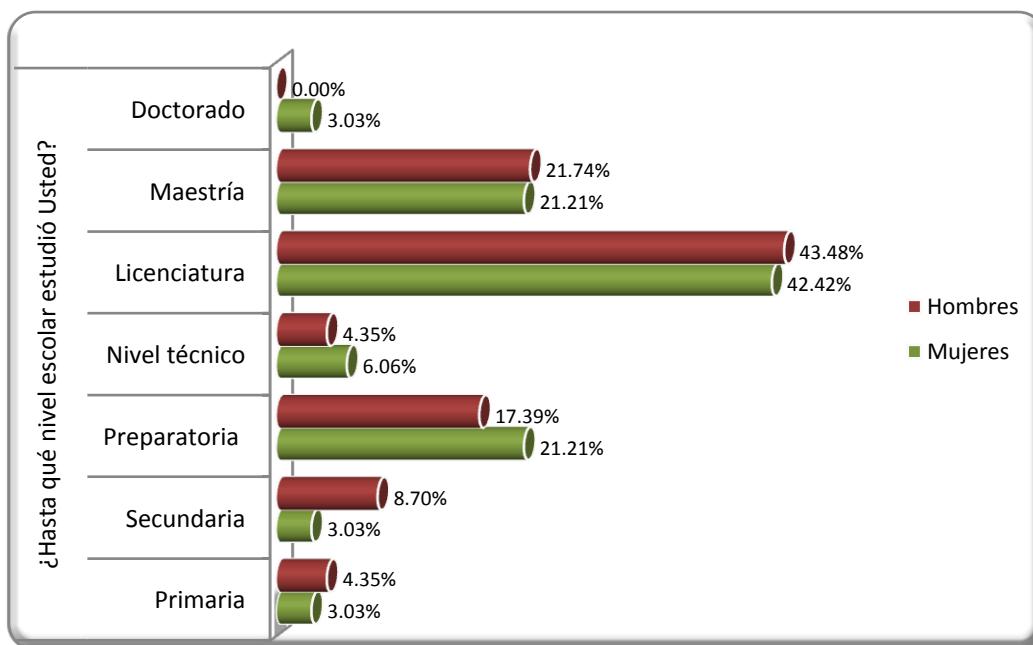
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **66%** manifestó que sí, de cual 78% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 57%. El **34%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	66	57	78
No	34	43	32



En cuanto al nivel escolar del personal, el **43%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 42% y los hombres con un 43%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **5%**, representó el 6% de mujeres y el 4% por hombres; del nivel de maestría es el **21%**, del cual las mujeres representan el 21% y los hombres un 22%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **19%**, las mujeres con un 21% y los hombres con un 17%, El resto de los niveles educativos como secundaria el **6%**, primaria con el **4%** y doctorado con el **2%**. Véase gráfica.

¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	4	3	4
Secundaria	6	3	9
Preparatoria	19	21	17
Nivel técnico	5	6	4
Licenciatura	43	42	43
Maestría	21	21	22
Doctorado	2	3	0

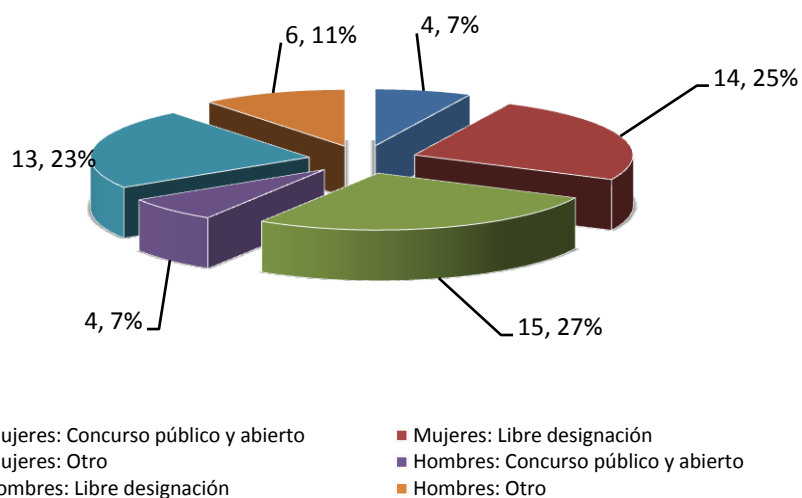


El **14%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **48%**, las mujeres representan un 7% y los hombres un 7%, el resto, un **38%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹²³Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	14	7	7
Libre designación	48	25	23
Otro	38	27	11

¹²³Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pards por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.

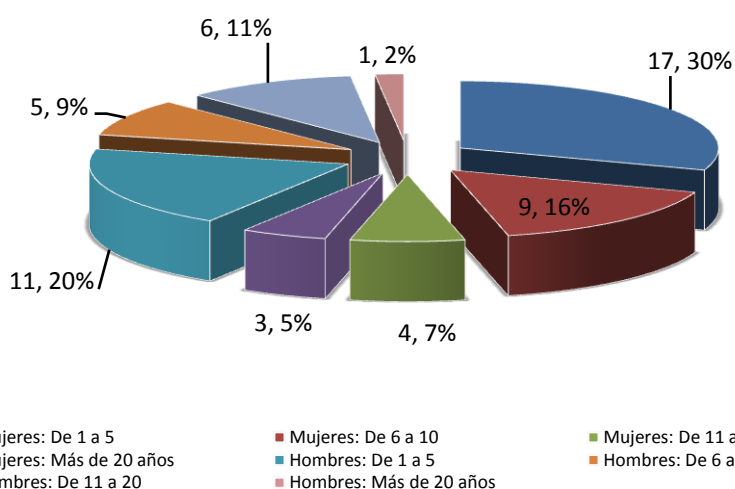
Mi ingreso a esta institución fue a través de:



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **18%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 7% por mujeres y un 11% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **7%**, representado por un 2% por las mujeres y un 5% por los hombres. De las personas que tienen de 6 a 10 años laborando es el **25%**. El resto un **50%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 30% son mujeres y el 20% de hombres.

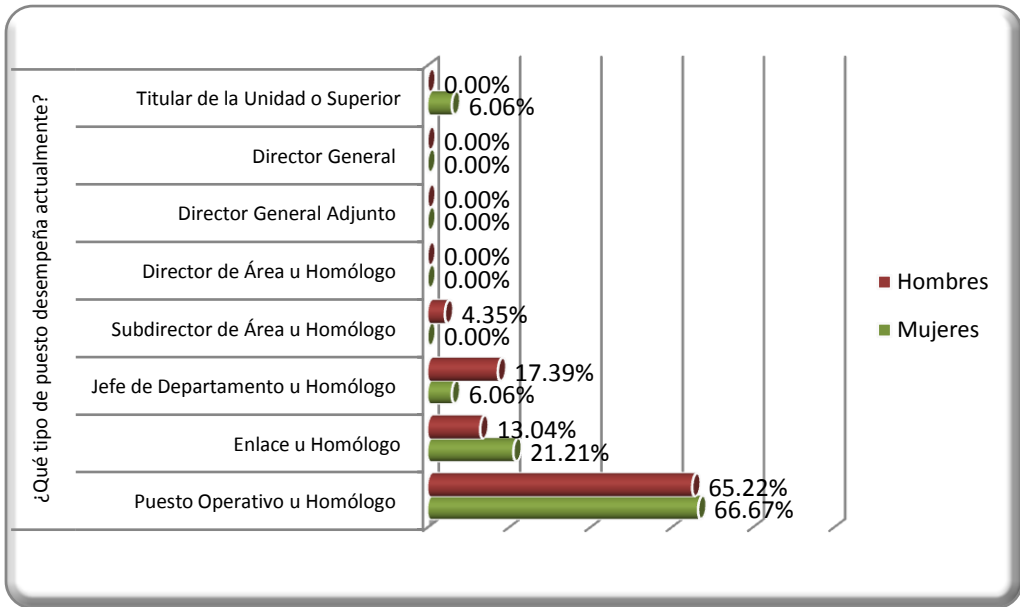
EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	50	30	20
De 6 a 10	25	16	9
De 11 a 20	18	7	11
Más de 20 años	7	2	5

¿Cuántos años ha trabajado en el sector público, en total?



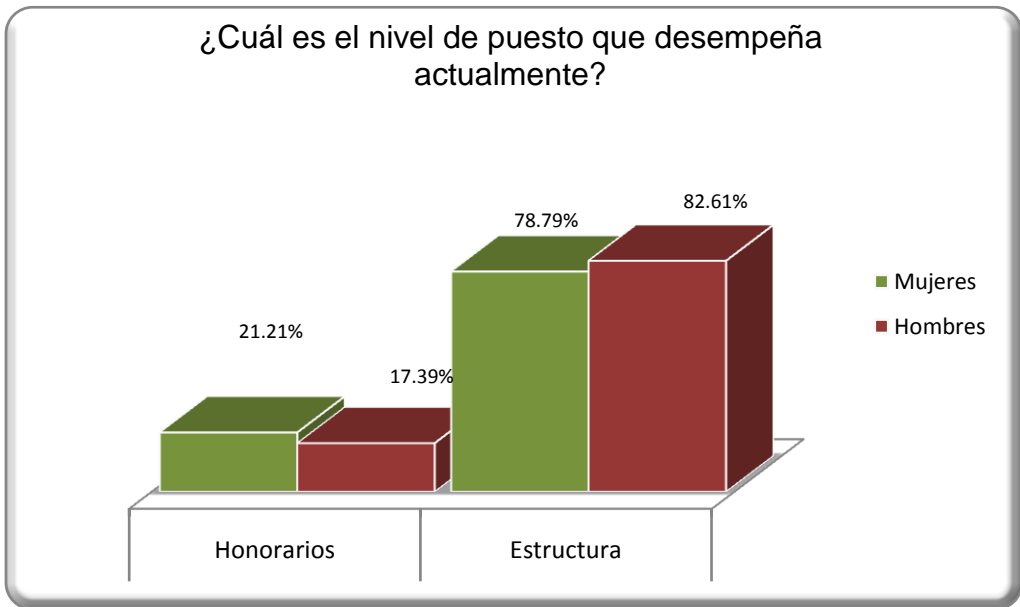
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **66%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 67% las mujeres y 65% los hombres, el **18%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 21% eran mujeres y 13% hombres; en porcentajes menores participaron quienes ocupan nivel de jefatura de departamento, dirección de área, dirección general, titulares de unidad.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	66	67	65
Enlace u Homólogo	18	21	13
Jefe de Departamento u Homólogo	11	6	17
Director de Área u Homólogo	2	0	4
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	3	6	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **81%** está contratado por estructura, del cual 79% son mujeres y 83% hombres.

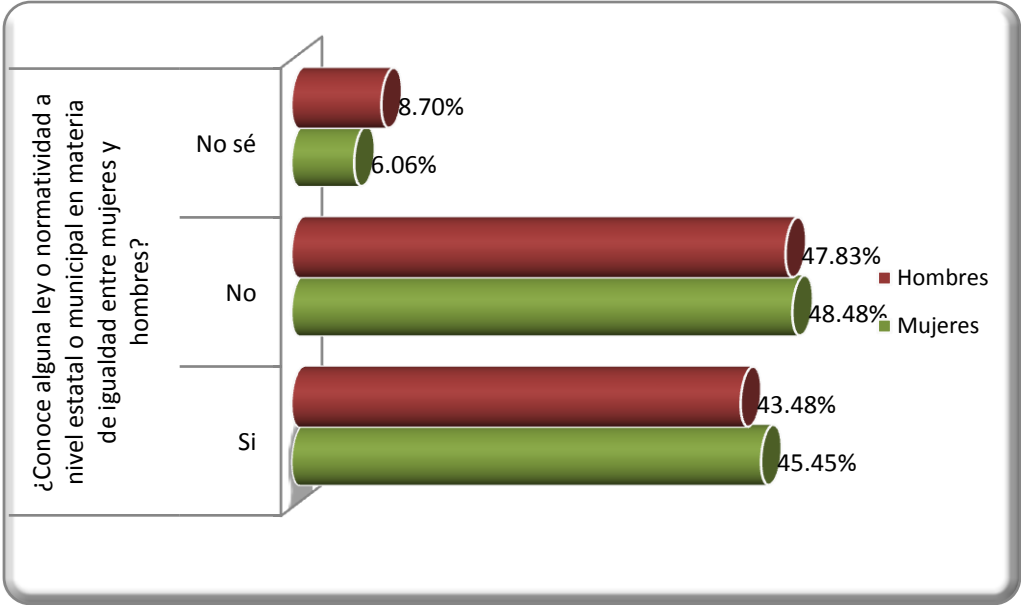
¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	19	21	17
Estructura	81	79	83



Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

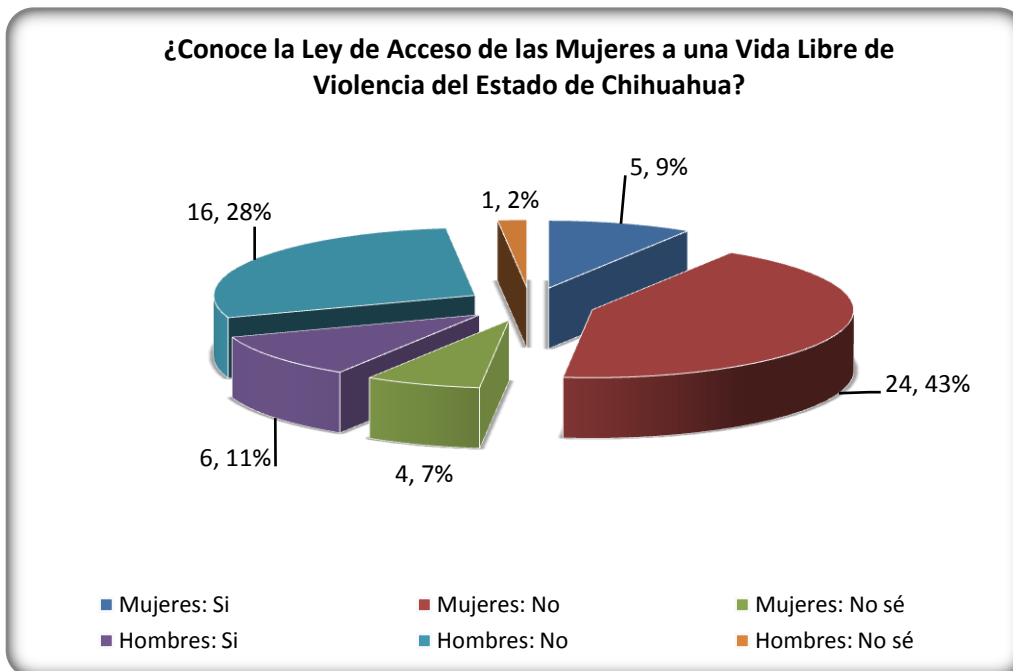
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **45%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 45% de las mujeres y 43% de los hombres, en contraposición con el **48%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **7%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45	45	43
No	48	48	48
No sé	7	6	9



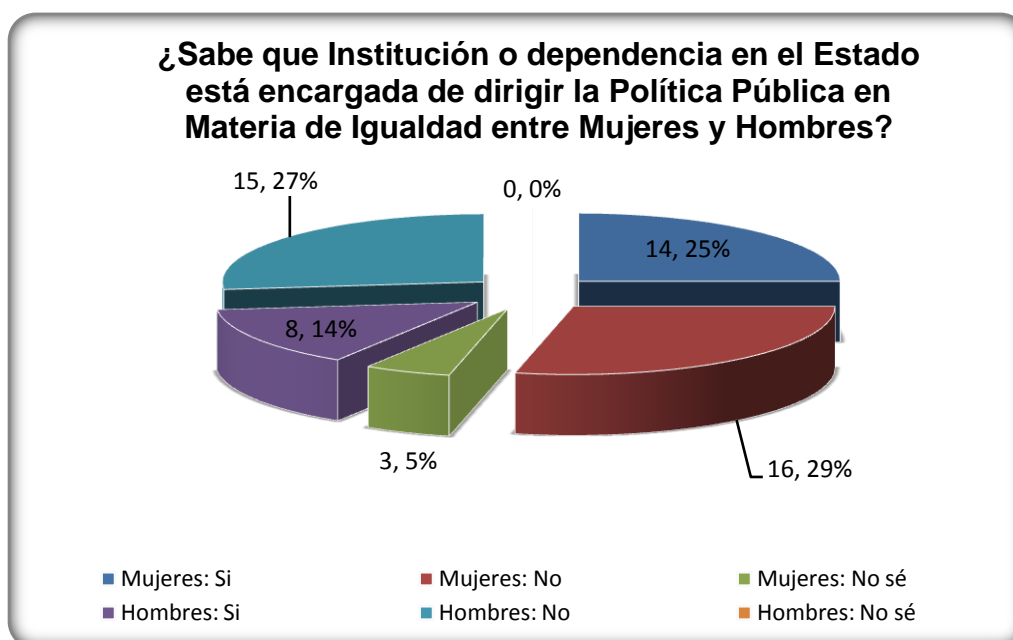
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 9% de las mujeres y el 11% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **20%** de las personas encuestadas; al contrario, el **71%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **9%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	9	11
No	71	43	28
No sé	9	7	2



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **39%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 25% y un 14% de los hombres, en tanto el **56%** manifestó no conocerla y el **5%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	39	25	14
No	56	29	27
No sé	5	5	0

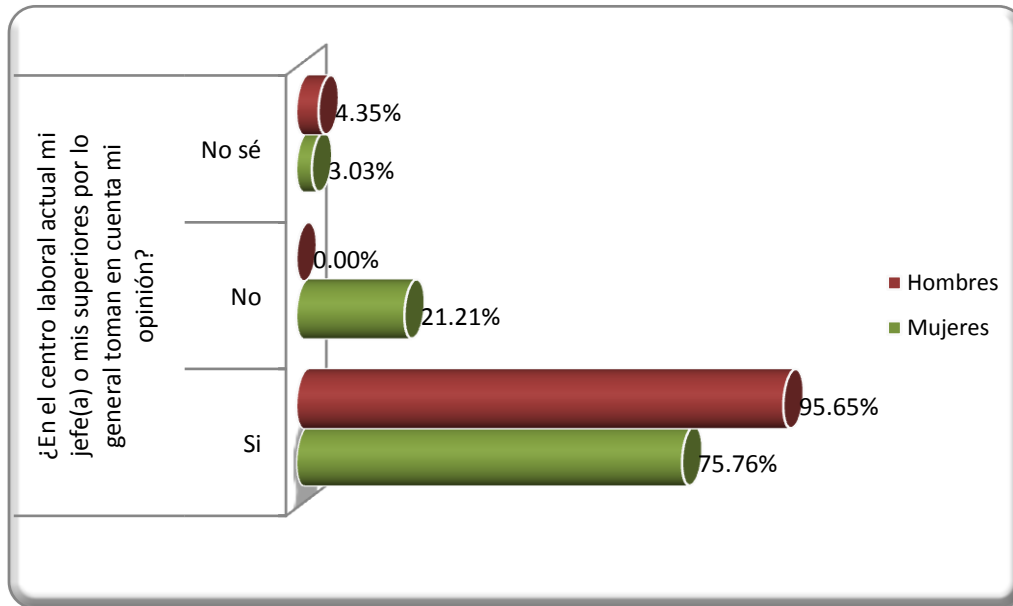


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

De los datos obtenidos se observa que el 76% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 96% de los hombres, es decir, el **84%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **12%** que argumentaron lo contrario y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

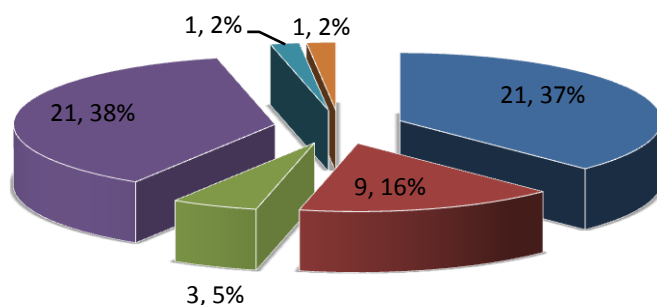
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	76	96
No	12	21	0
No sé	4	3	4



Aunado a lo anterior, el **75%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 37% de las mujeres y el 38% de los hombres; mientras que el **18%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **7%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	37	38
No	18	16	2
No sé	7	5	2

¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro?

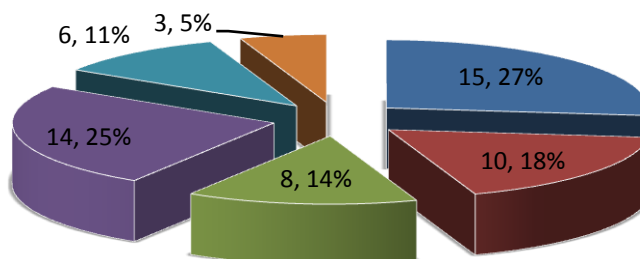


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 27% de las mujeres y el 25% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **52%** de las personas encuestadas. El **29%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **19%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	52	27	25
No	29	18	11
No sé	19	14	5

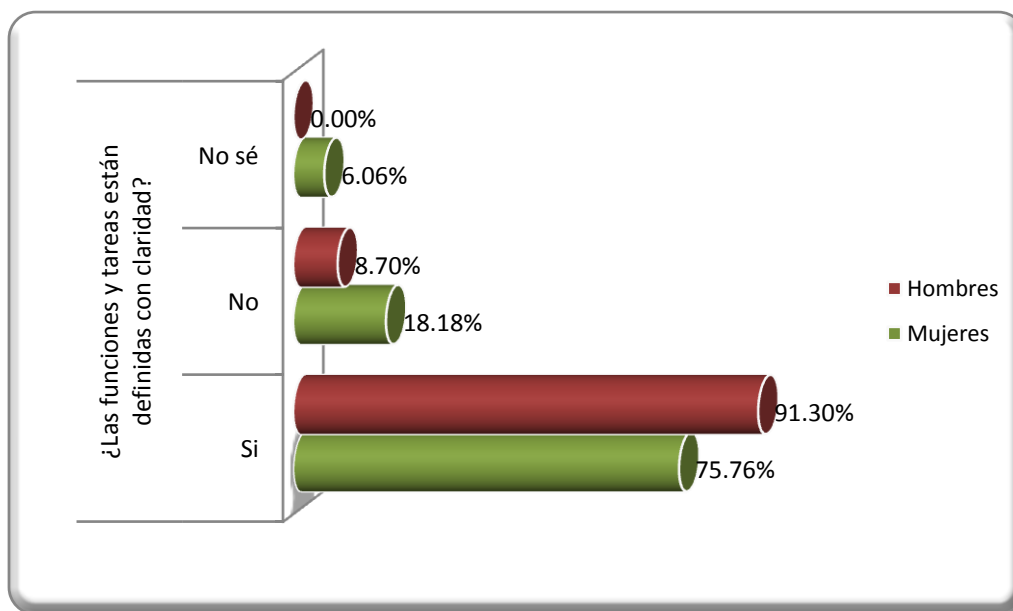
¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

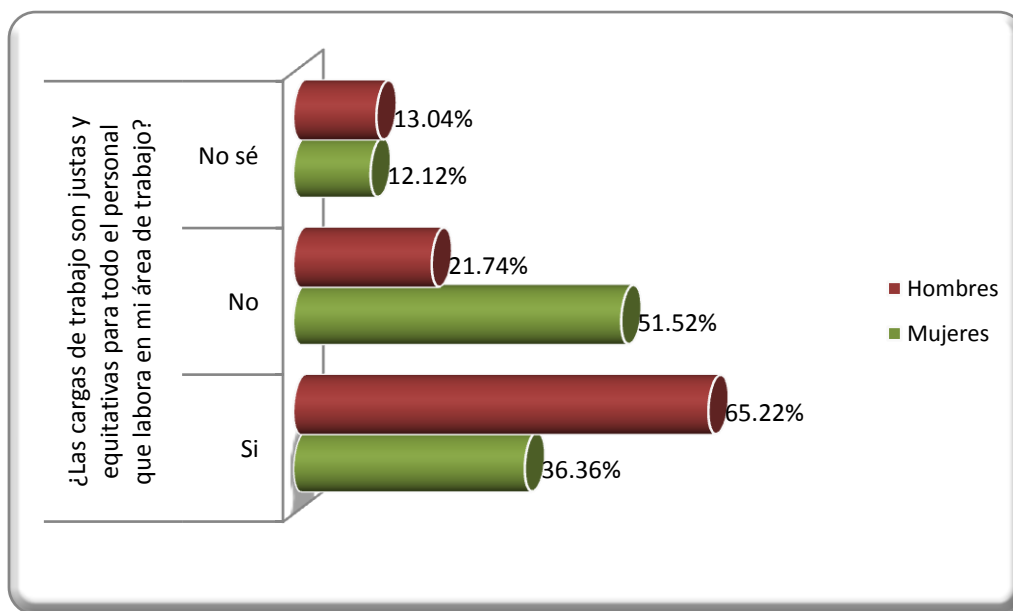
Además, el **84%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 76% de las mujeres y el 91 de los hombres, mientras que el **13%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **3%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	76	91
No	13	18	9
No sé	3	6	0



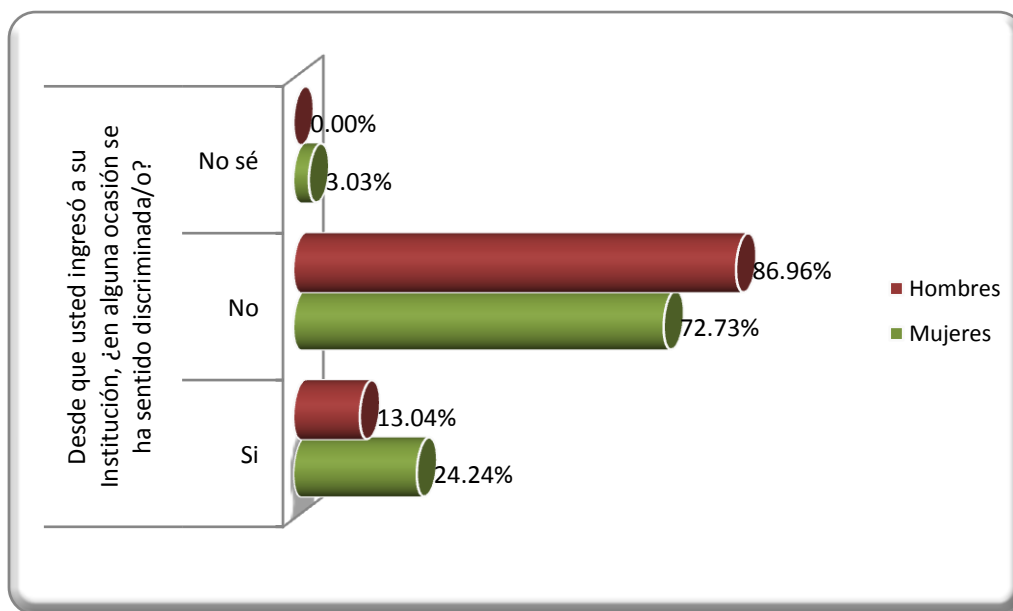
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 36% de las mujeres y el 65% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **48%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **39%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **13%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	48	36	65
No	39	51	22
No sé	13	12	13



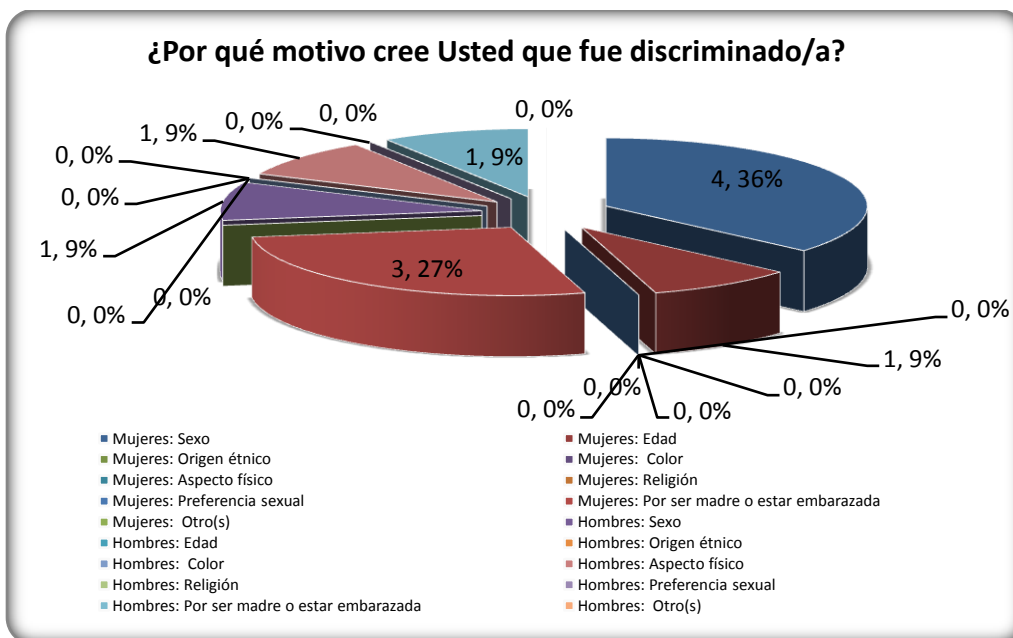
Por último, el **20%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 24% de las mujeres y el 13% de los hombres, por ende, el **78%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADO/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	20	24	13
No	78	73	83
No sé	2	3	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **45%** de la muestra, por otra parte, el **9%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad. Por color **9%** y otros tipos con el **36%**. Véase gráfica.

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	45	36	9
Edad	9	9	0
Origen étnico	0	0	0
Color	9	0	9
Aspecto Físico	0	0	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	36	27	9

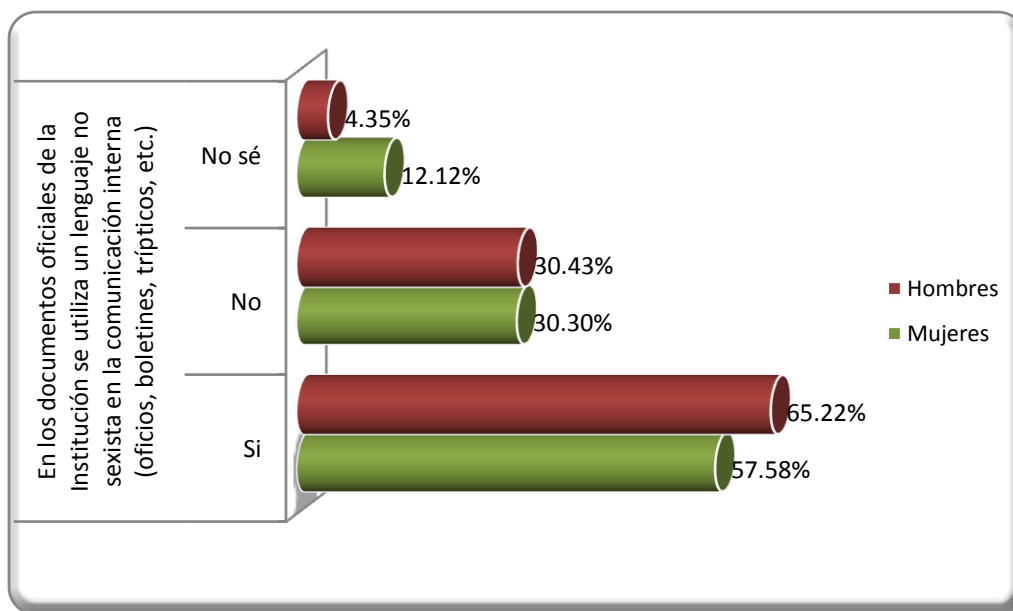


Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 58% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 65% de los hombres, es decir, el **61%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **30%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **9%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

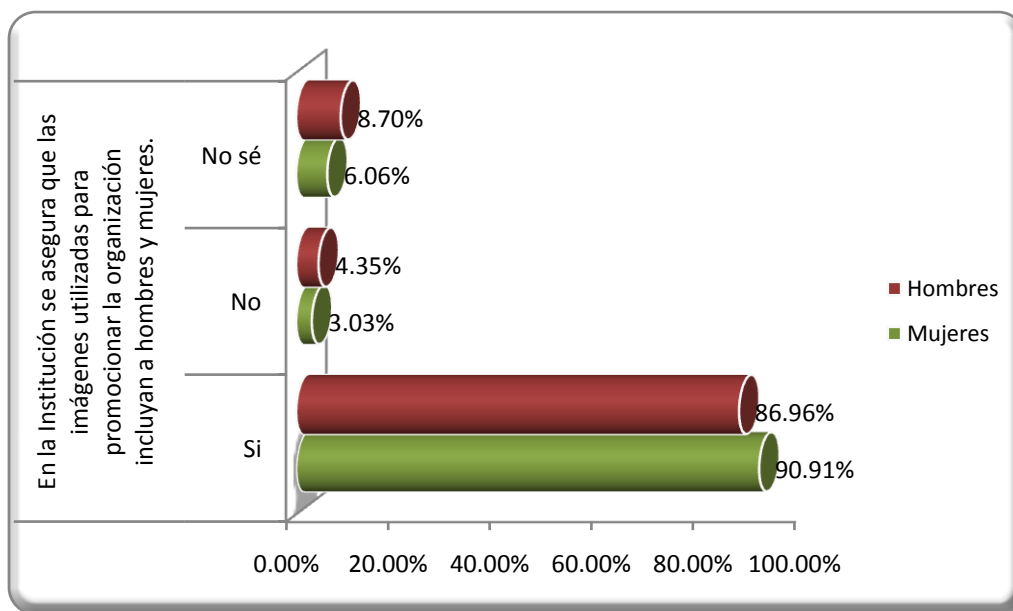
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	58	65
No	30	30	30
No sé	9	12	4



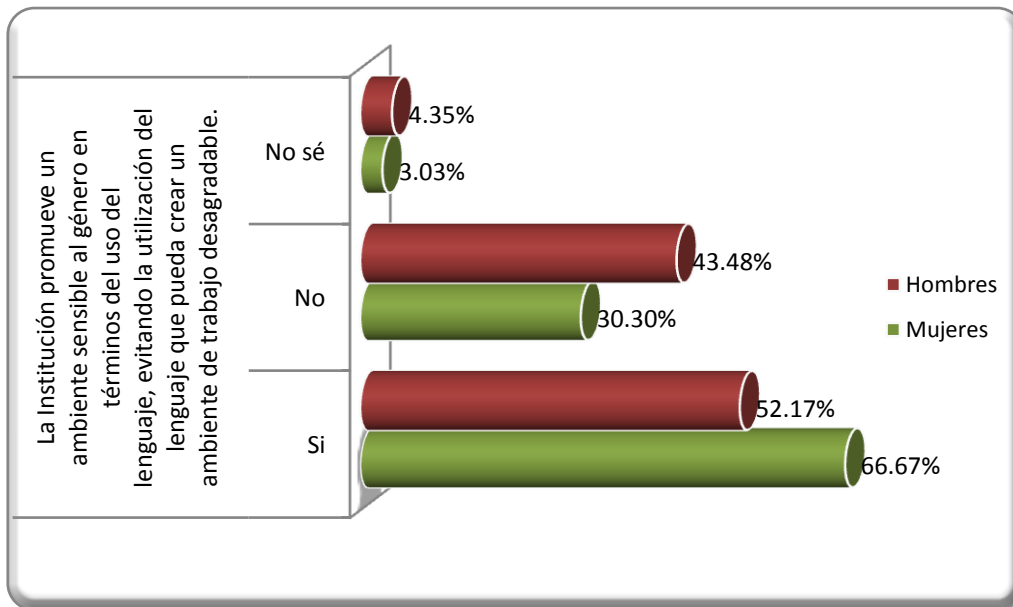
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 87% de los hombres y el 91% de las mujeres, resultando el **89%** del personal entrevistado, en contraste, el **4%** mencionaron lo contrario y el **7%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	89	91	87
No	4	3	4
No sé	7	6	9



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 67% de los hombres con relación al 52% de las mujeres, siendo agrupado en el **61%** del personal entrevistado, el **35%** argumentó en sentido negativo y otro **4%** no lo sabe

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GENERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	67	52
No	35	30	43
No sé	4	3	4



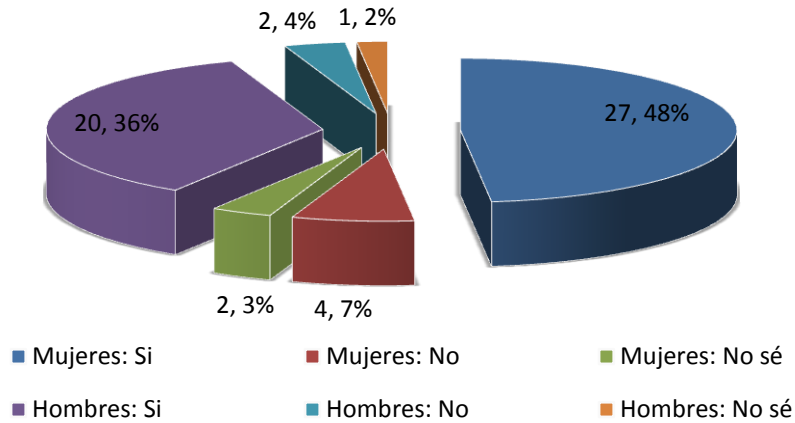
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 36% de los hombres y el 48% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **84%**, el restante **11%** refuta este criterio asertivo y el otro **5%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	84	48	36
No	11	7	4
No sé	5	3	2

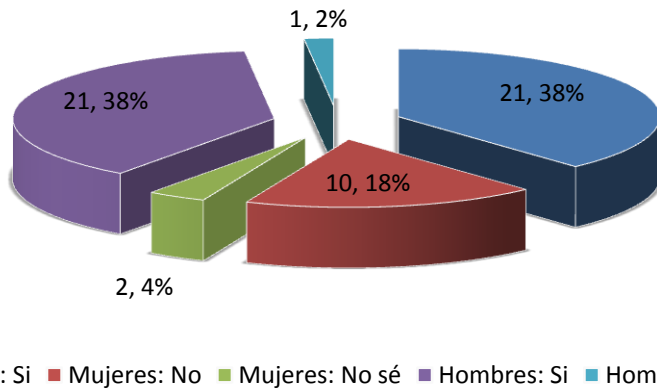
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.



En este sentido, el **76%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 38% de las mujeres y el 38% de los hombres, mientras que el **20%** de las personas opinaron lo contrario y el **4%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	38	38
No	20	18	2
No sé	4	4	0

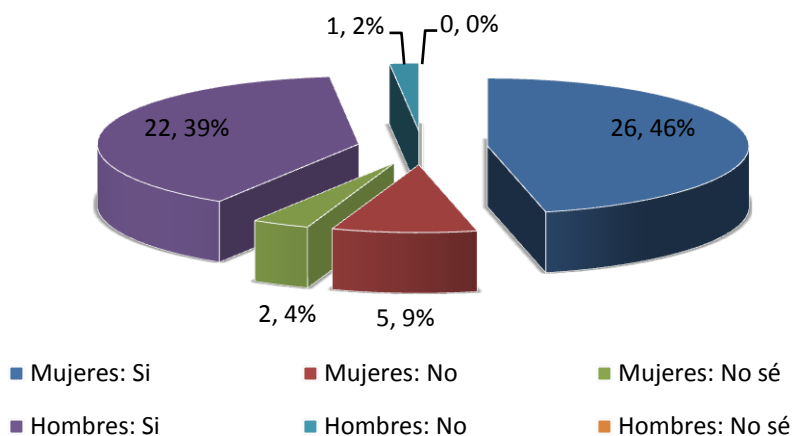
En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



En este sentido, el **85%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 46% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 39% de los hombres, mientras que el **11%** de las personas opinaron lo contrario y el **4%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	85	46	39
No	11	9	2
No sé	4	4	0

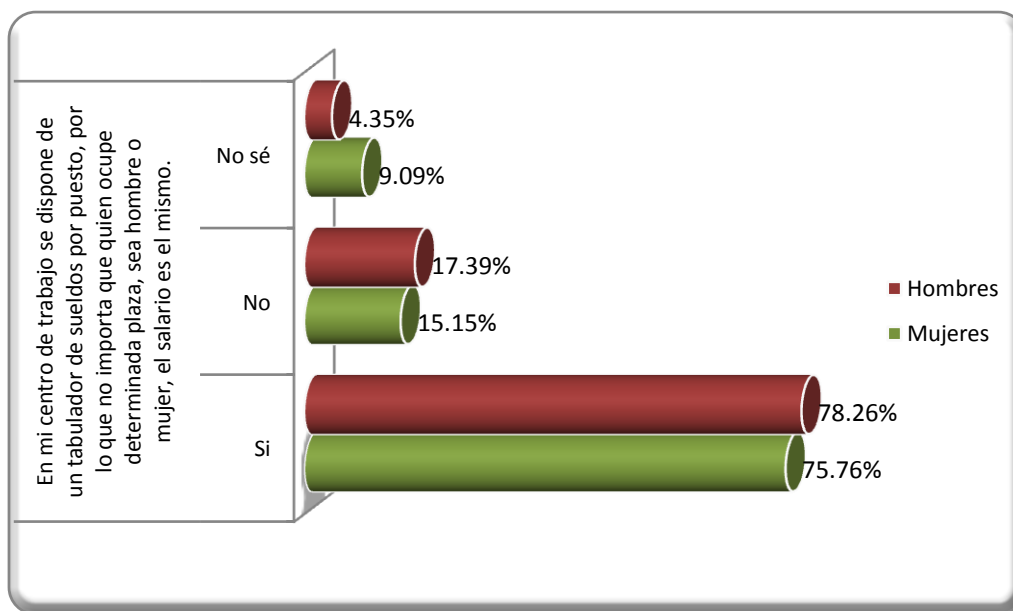
En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



Salarios y Prestaciones.

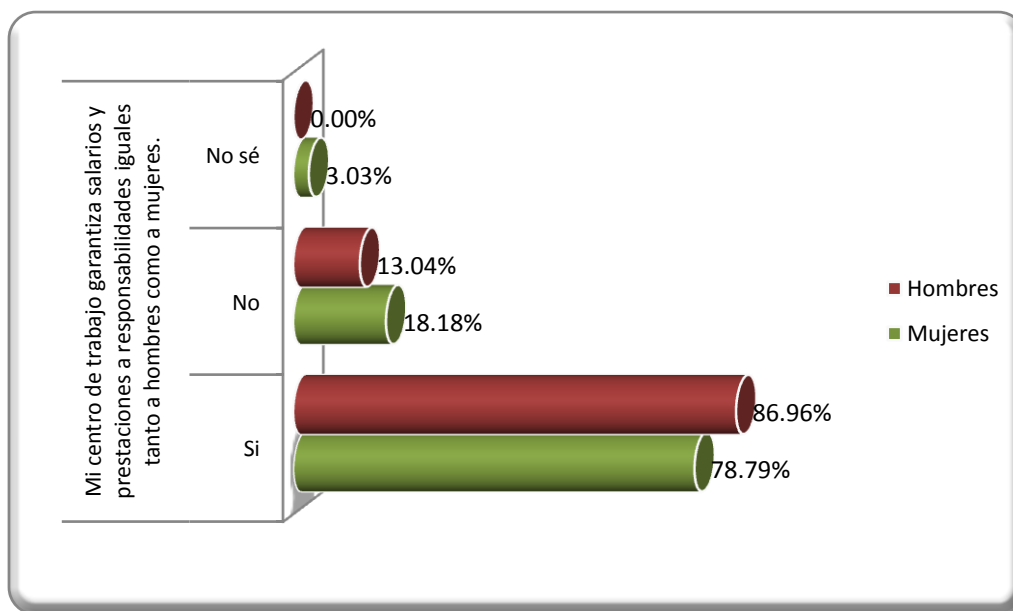
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 76% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 78% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el 77% de las personas encuestadas y el 16% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro 7% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	76	78
No	16	15	17
No sé	7	9	4



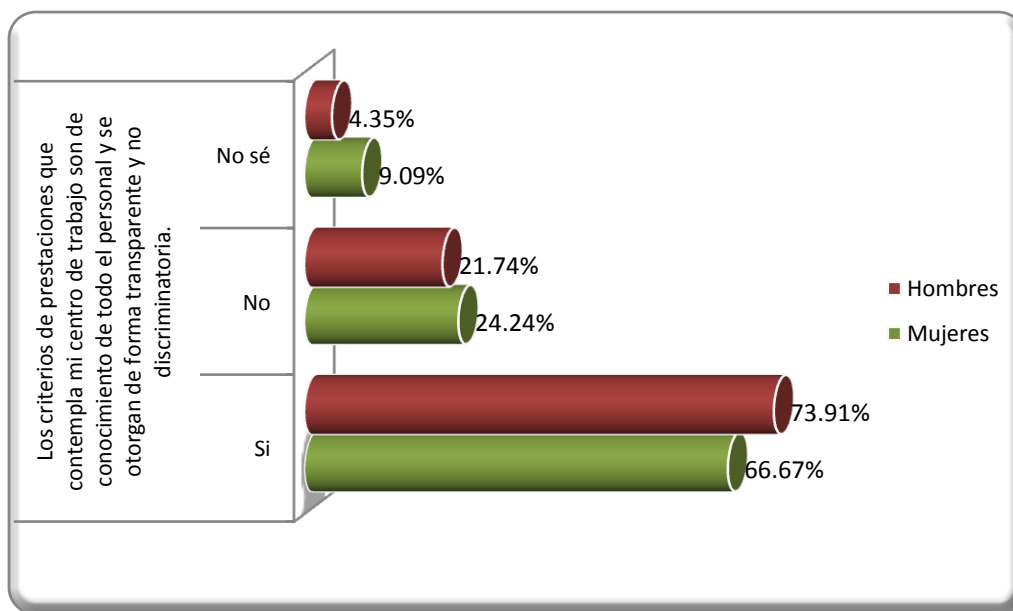
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **82%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 79% de las mujeres y el 87% de los hombres, el resto, **16%** menciona que no existe y un **2%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	79	87
No	16	18	13
No sé	2	3	0



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 67% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 74% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **70%** de las personas encuestadas, con diferencia al **23%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **7%** no lo sabe. Véase gráfica.

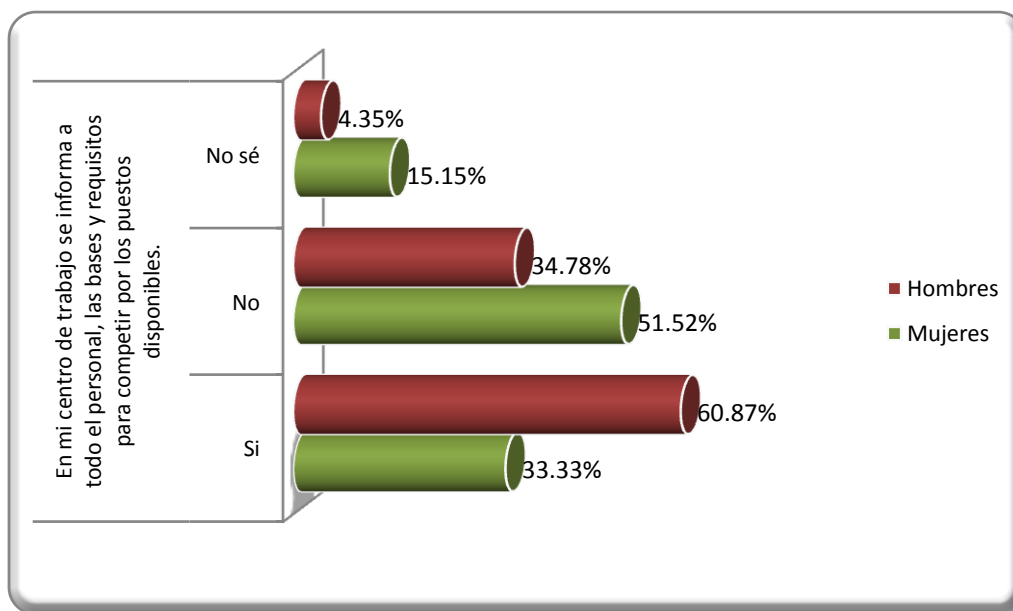
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	67	74
No	23	24	22
No sé	7	9	4



Promoción Vertical y Horizontal

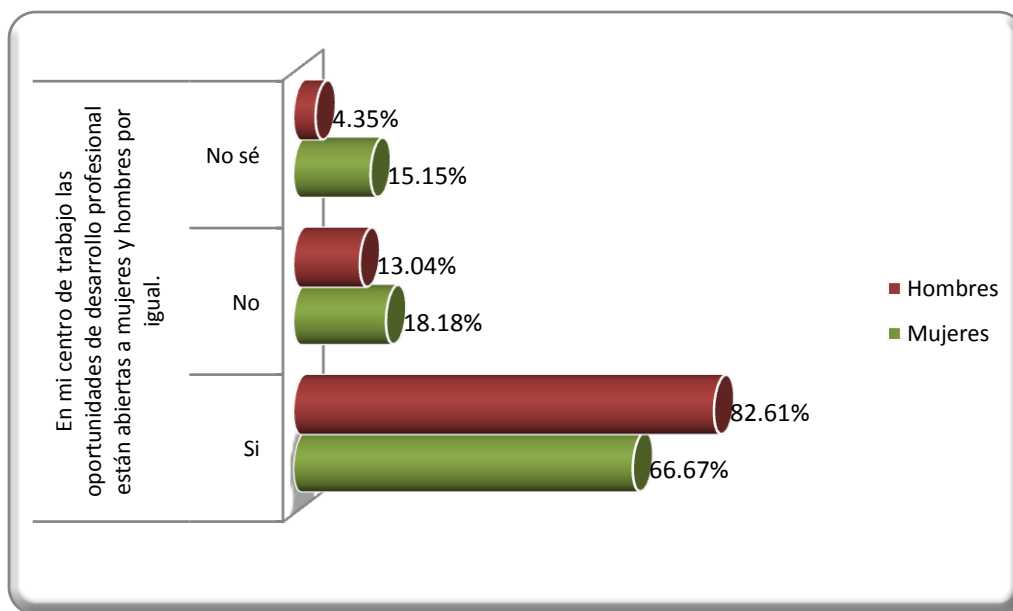
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **43%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **47%** manifiesta positivamente y el **10%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	47	33	61
No	43	51	35
No sé	10	15	4



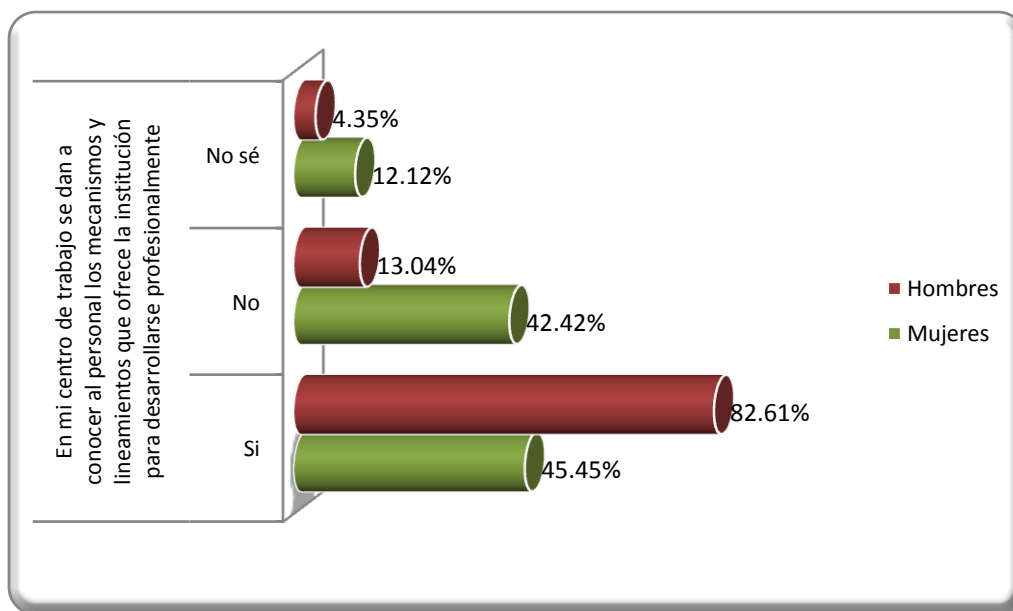
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **73%** del total de la muestra considera que si, representados por el 67% de las mujeres y el 83% de los hombres, en tanto el **16%** considera que no y otro **11%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	67	83
No	16	18	13
No sé	11	15	4



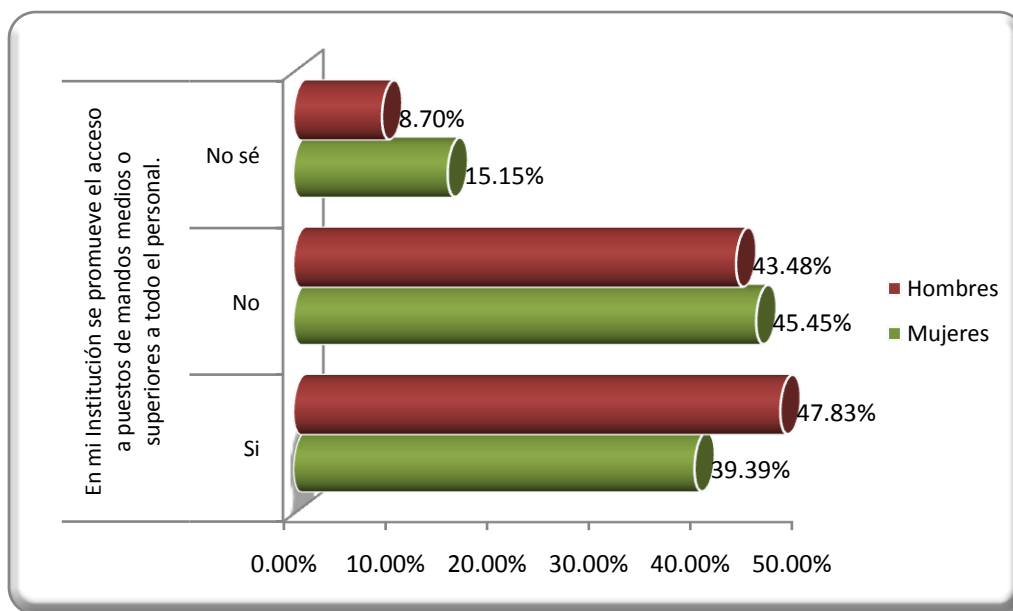
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **61%** dice que si del cual el 45% son mujeres y el 83% hombres; un **30%** no está de acuerdo y un **9%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	45	83
No	30	42	13
No sé	9	12	4



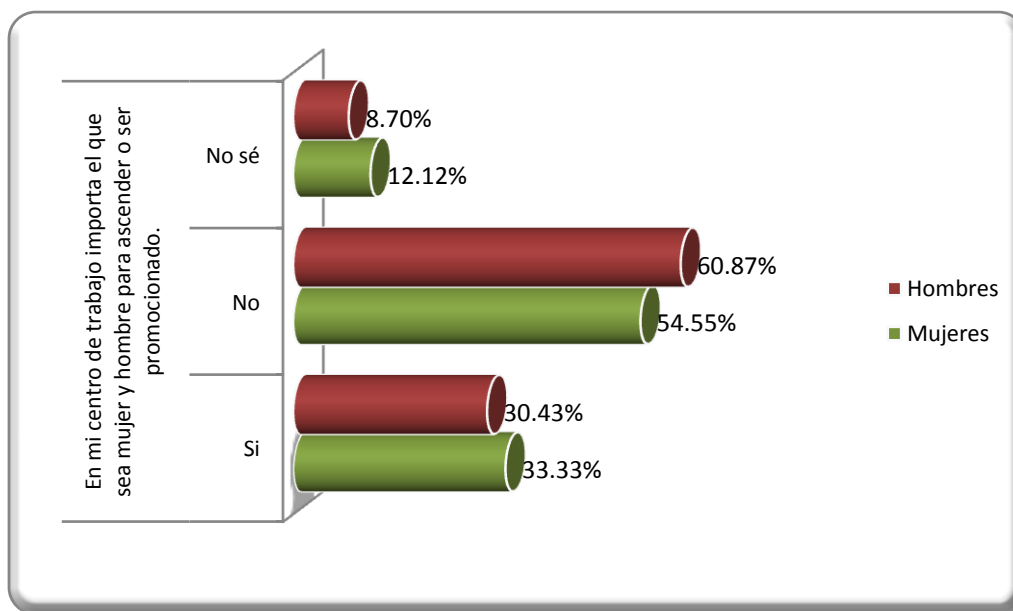
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 39% como para hombres 48%, es decir prácticamente el **43%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **45%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **12%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	43	39	48
No	45	45	43
No sé	12	15	9



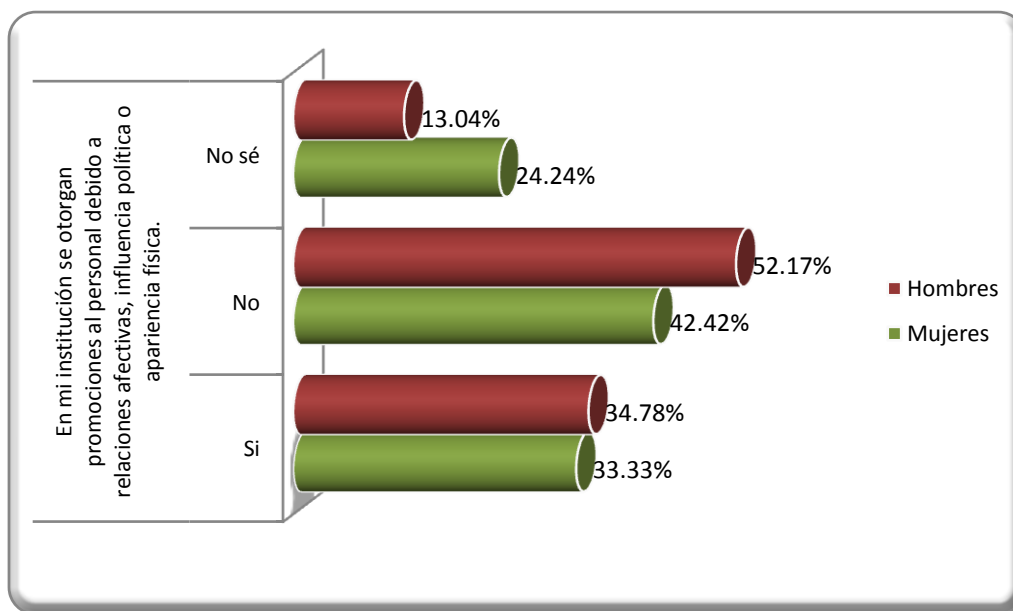
En este sentido, el **32%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un **33%** de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el **30%** de los hombres, mientras que el **57%** de las personas opinaron lo contrario y el **11%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	32	33	30
No	57	54	61
No sé	11	12	9



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **34%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 33% y de los hombres es de 35%. En tanto el **46%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **20%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	34	33	35
No	46	42	52
No sé	20	24	13

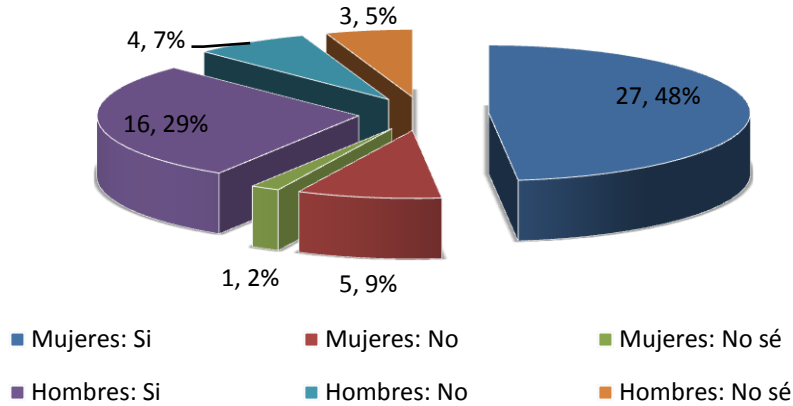


3.8. Capacitación y Formación Profesional

El **77%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 48% que se establece esta política y los hombres señalan en un 29%, el **16%** del personal señala que no se aplica esta política y el **7%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	48	29
No	16	9	7
No sé	7	2	5

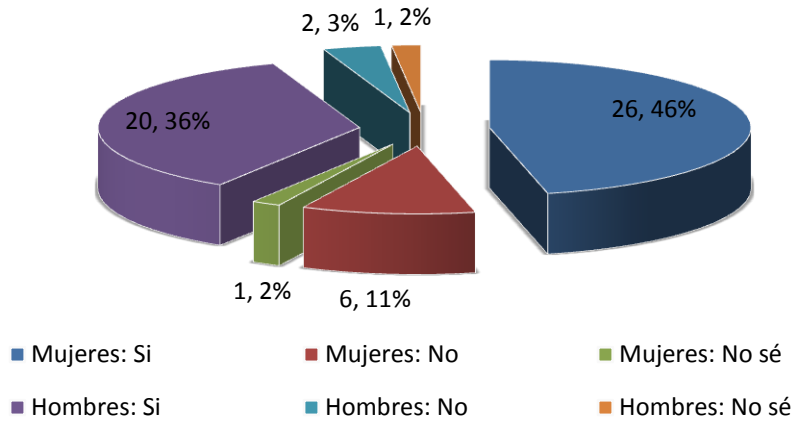
En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **82%** señalaron que sí, representando las mujeres el 46% y el 36% de los hombres, el **14%** respondió que no y el **4%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	82	46	36
No	14	11	3
No sé	4	2	2

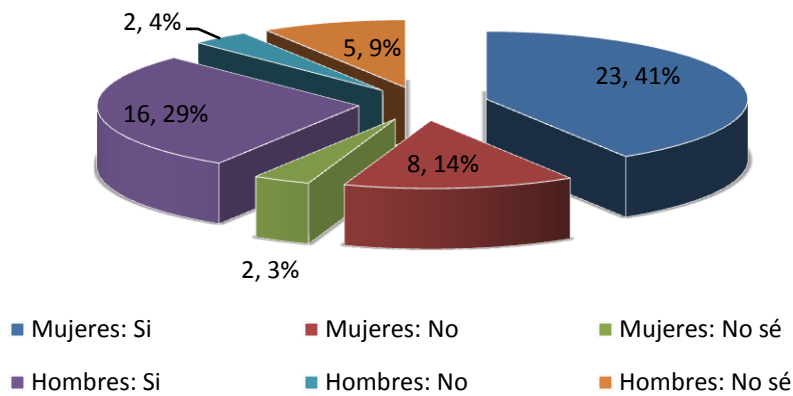
La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **70%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el **41%** lo representan las mujeres y el **29%** los hombres; un **18%** no está de acuerdo y el **12%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	41	29
No	18	14	4
No sé	12	3	9

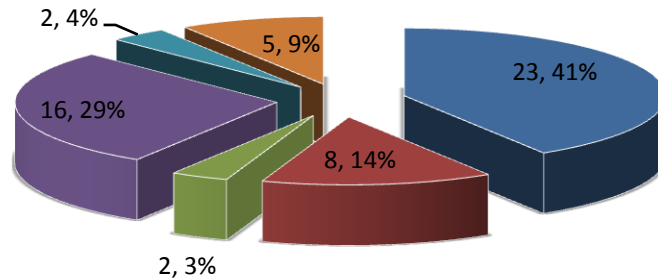
En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.



Los resultados indican que el **70%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 41% está compuesto por mujeres y el 29% por hombres, también nos indica que el **18%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **12%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	41	29
No	18	14	4
No sé	12	3	9

Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.

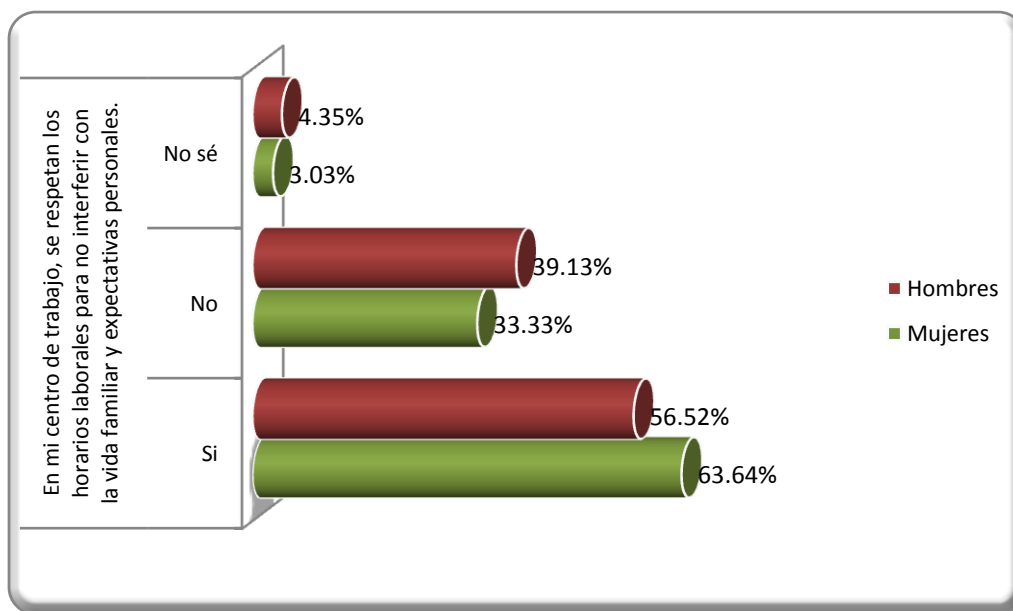


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Conciliación entre la vida familiar y laboral.

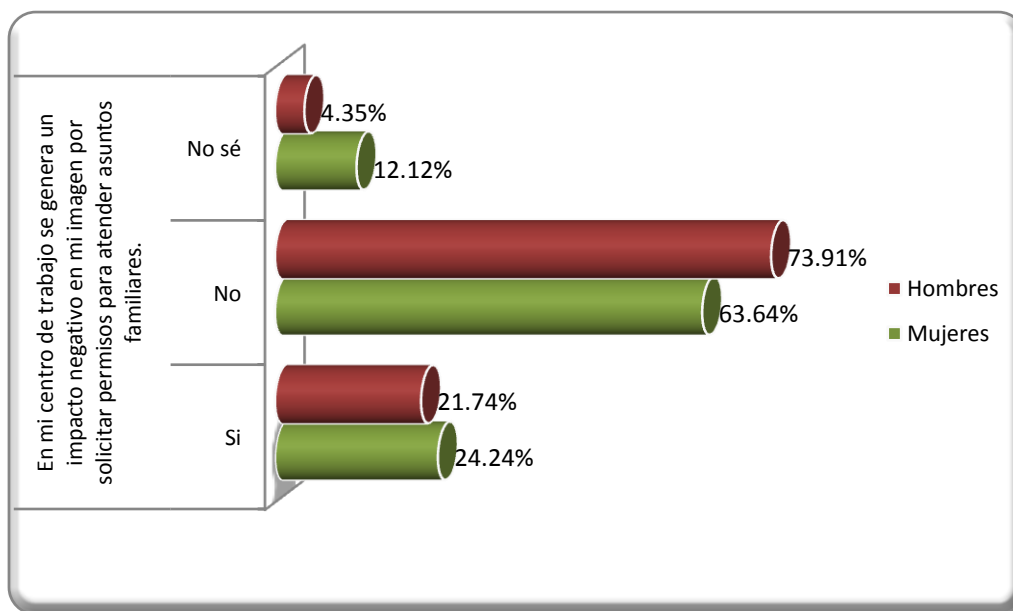
Los resultados muestran que el **61%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 64% y la de hombres de un 56%. El **3%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **36%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	64	56
No	36	33	39
No sé	3	3	4



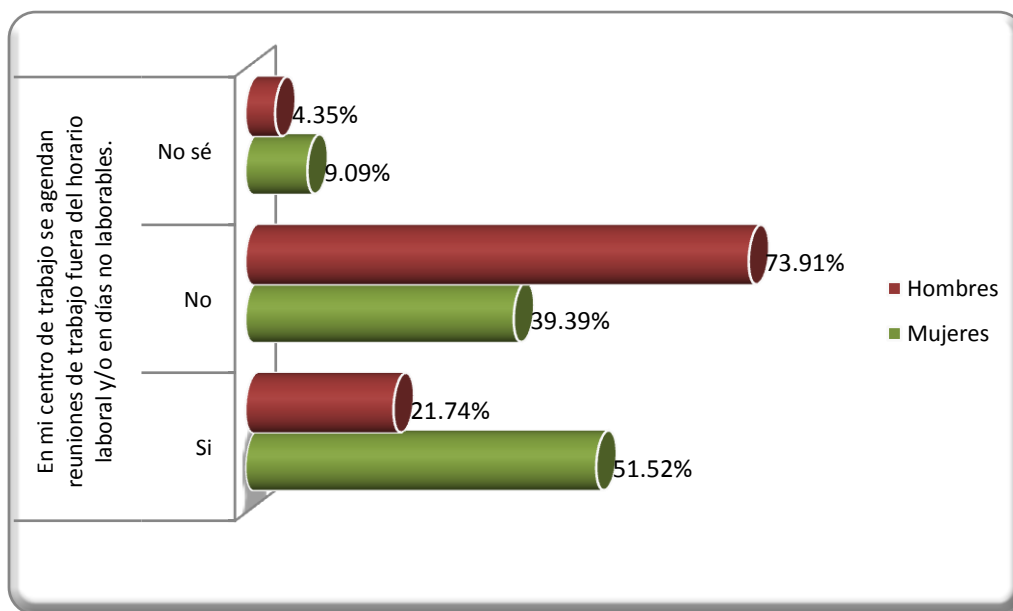
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 24% de las mujeres y el 22% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **23%** de la muestra, es decir, el **68%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **9%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	23	24	22
No	68	64	74
No sé	9	12	4



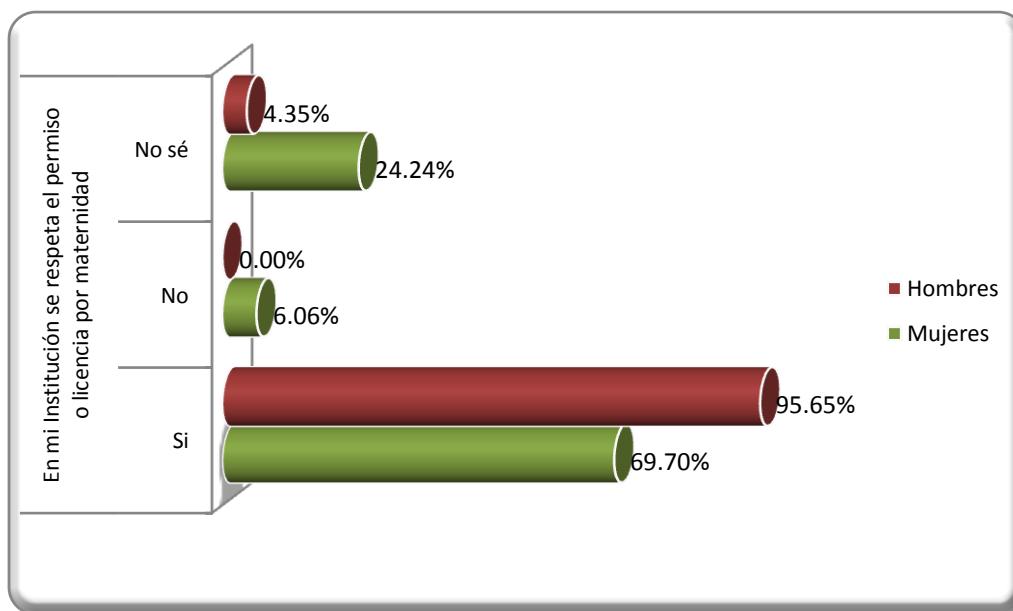
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **37%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **57%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 39% de las mujeres con respaldo del 74% de los hombres. El resto **6%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	37	51	22
No	57	39	74
No sé	6	9	4



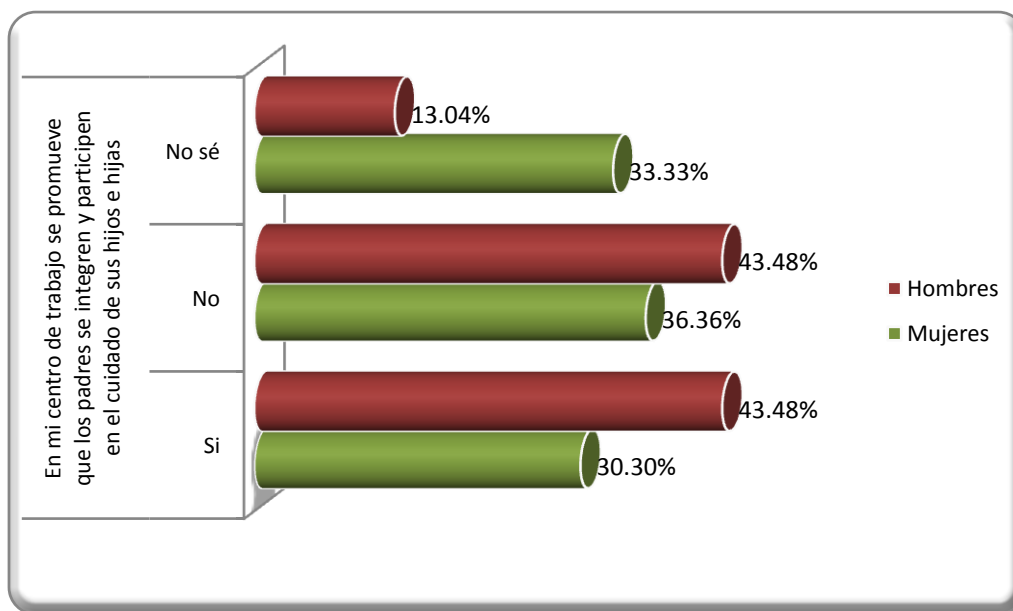
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **83%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 70% son mujeres, en tanto el 96% de hombres. El **3%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **14%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	83	70	96
No	3	6	0
No sé	14	24	4



El 30% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 43% esto es un **36%** de la muestra. El **39%** respondió que no y el **25%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

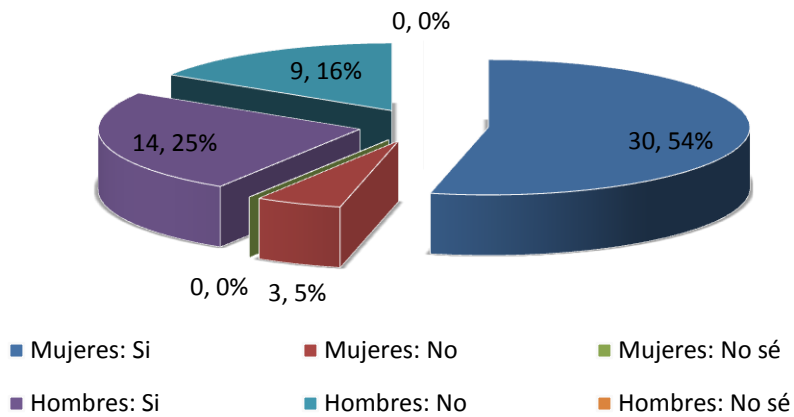
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	30	43
No	39	36	43
No sé	25	33	13



Los resultados indican que el **79%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (54% mujeres y 25% hombres). El **12%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, menos del **88%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	79	54	25
No	21	5	16
No sé	0	0	0

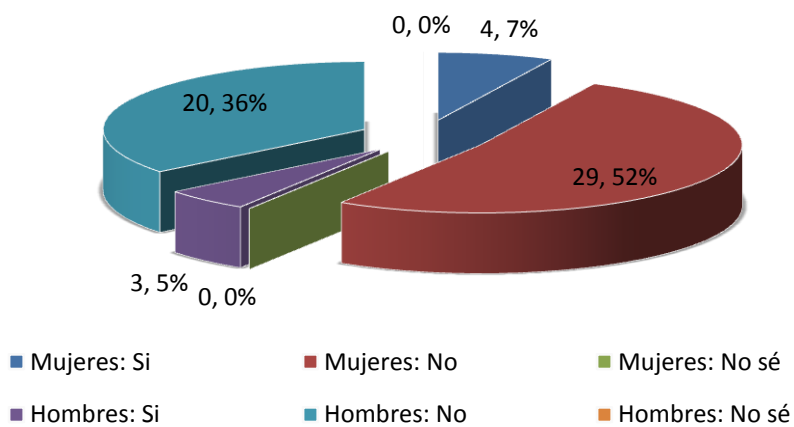
¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	12	7	5
No	88	52	36
No sé	0	0	0

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **11%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **12%** las mujeres y el **7%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **3%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

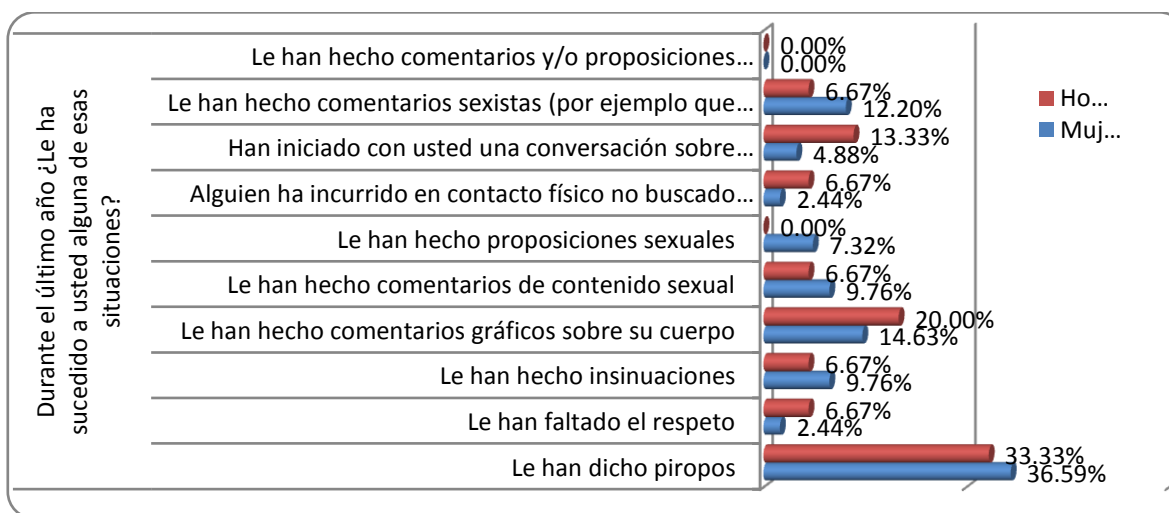
En tercer lugar, el **7%** de las mujeres y el **0%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **5%** de la muestra total, infiriendo que el **95%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **15%** de las mujeres y el **20%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **16%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **84%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **10%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **7%**, esto es, el **9%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **91%** restante que no los han recibido.

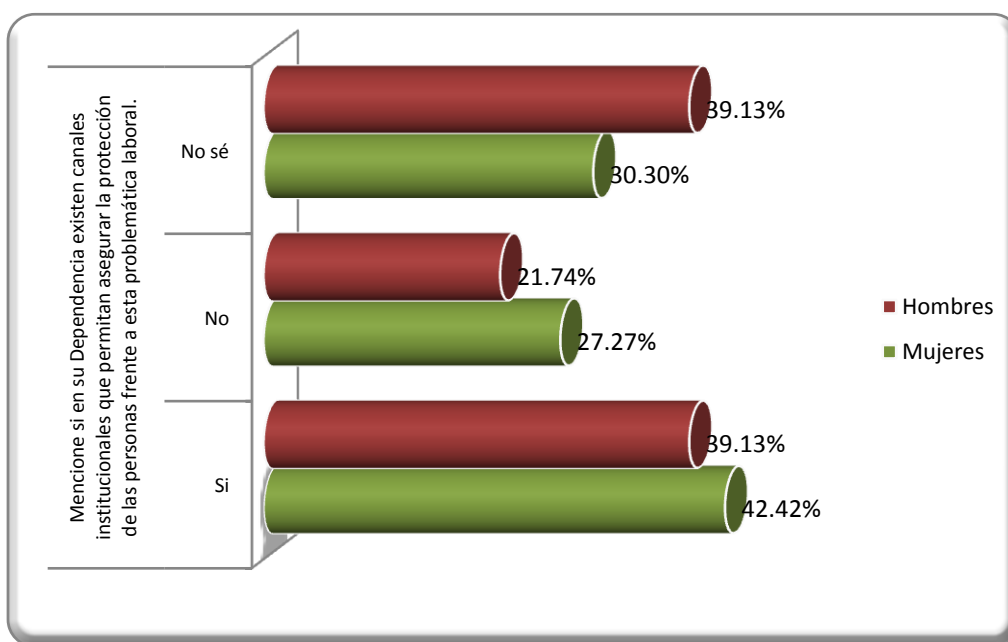
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **36%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **36%** y los hombres un porcentaje de **33%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **36%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **64%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERE S	%HOMBRE S
Le han dicho piropos	36	36	33
Le han faltado el respeto	3	2	7
Le han hecho insinuaciones	9	10	7
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	16	15	20
Le han hecho comentarios de contenido sexual	9	10	7
Le han hecho proposiciones sexuales	5	7	0
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	3	2	7
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	7	5	13
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	11	12	7



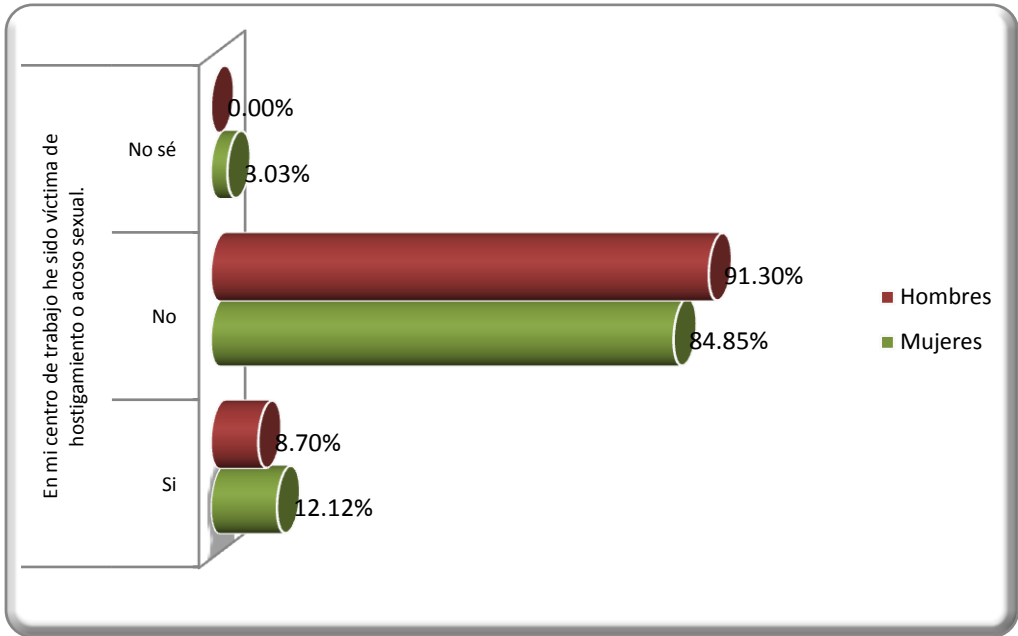
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **36%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **25%** que no un importante **39%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	36	36	35
No	25	21	30
No sé	39	42	35



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **11%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **87%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **2%** manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	11	15	17
No	87	67	61
No sé	2	18	22



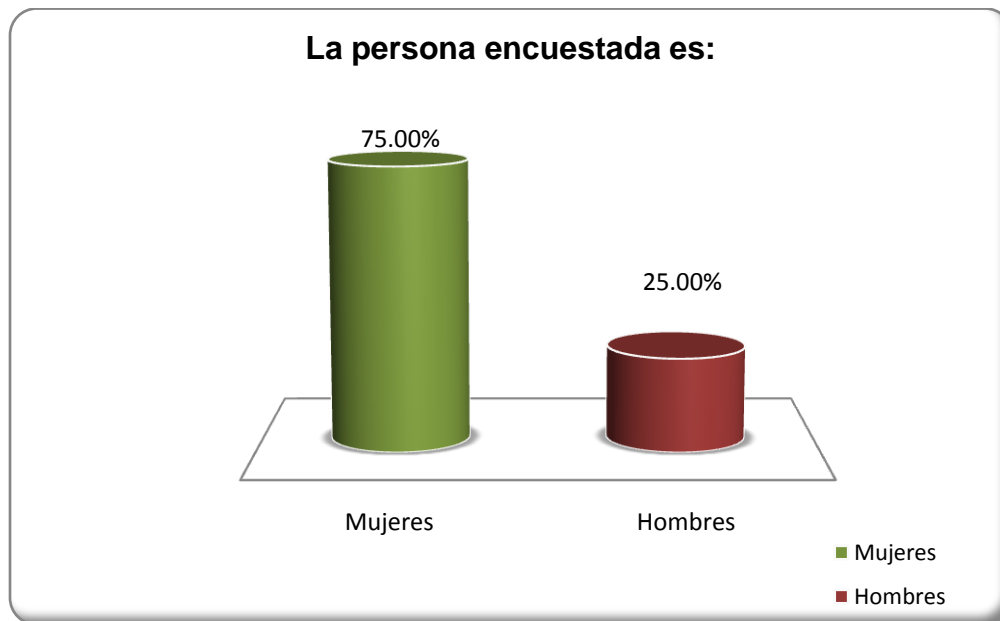
INSTITUTO DE CHIHUAHUA DE LA MUJER

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

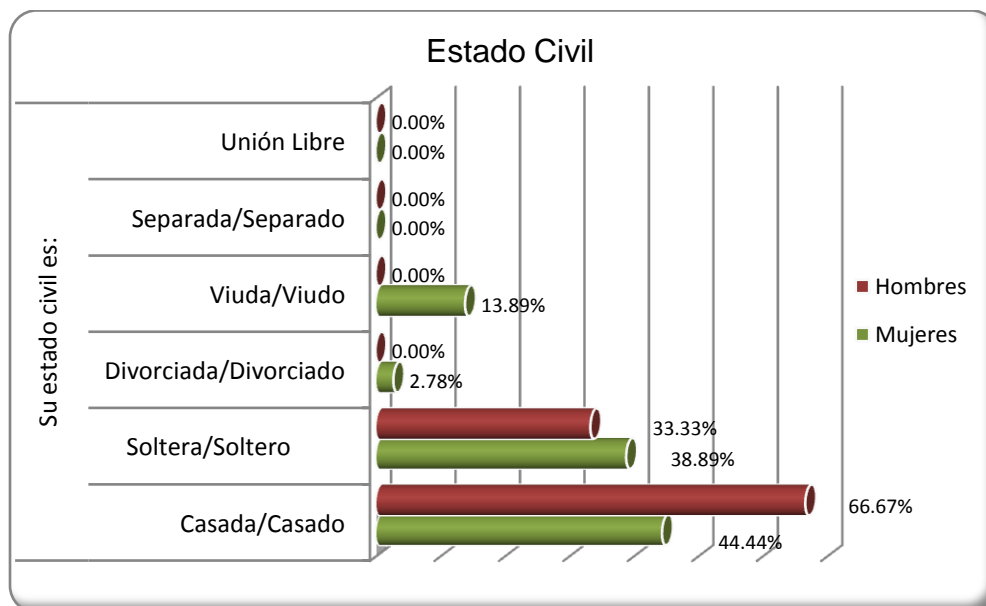
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 48 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional, de Instituto Chihuahuense de la Mujer, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **75%** (36) fueron mujeres mientras que el **25%** (12) fueron hombres. Véase gráfica.



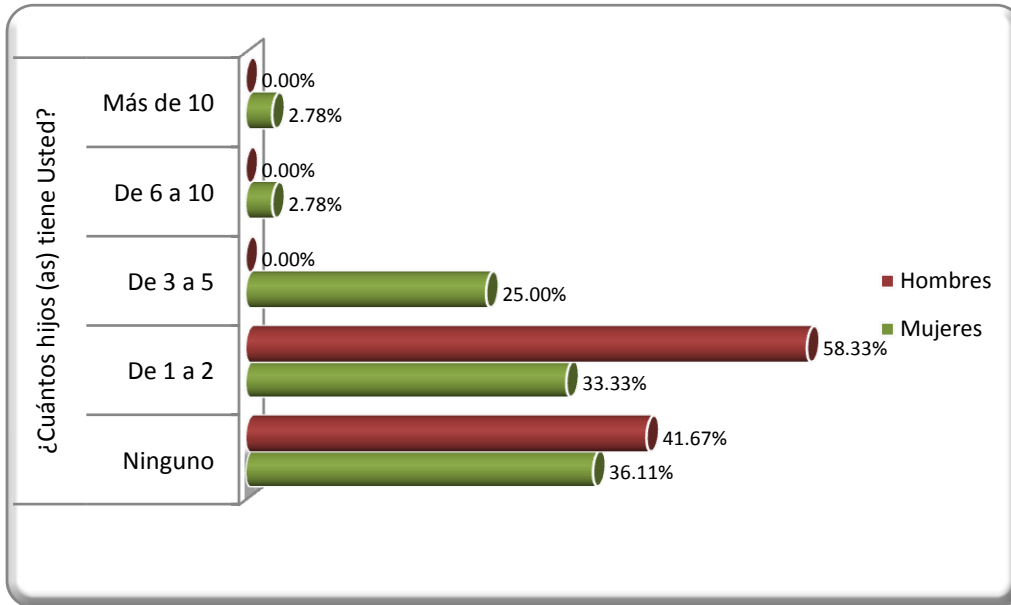
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **36%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 39% son mujeres y el 33% son hombres. Las personas casadas representan un **56%**, el 44% son mujeres y el 67% son hombres. Las personas viudas representan un **7%** y las personas divorciadas el **1%**. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	56	44	67
Soltera/Soltero	36	39	33
Viuda/Viudo	7	14	0
Separada/Separado	0	0	0
Unión Libre	0	0	0
Divorciado	1	3	0



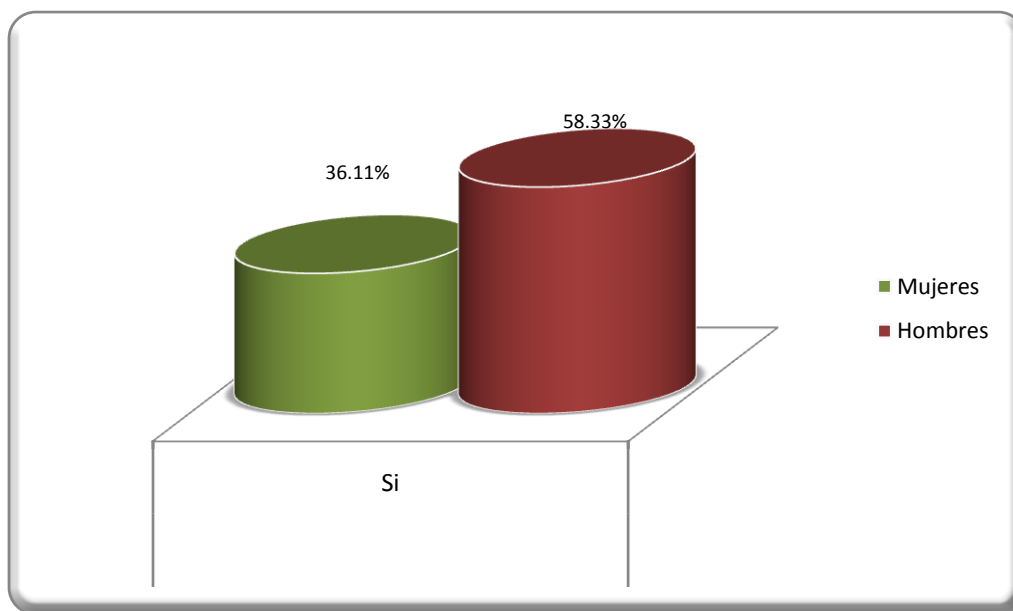
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **39%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 36% son mujeres y el 42% son hombres. El **46%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 33% y los hombres con un 58%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 25% y los hombres un 0%, siendo un total de **13%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De 6 a 10 hijos corresponde al **1%** y de más de 10 hijos el **1%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	39	36	42
De 1 a 2	46	33	58
De 3 a 5	13	25	0
De 6 a 10	1	3	0
Más de 10	1	3	0



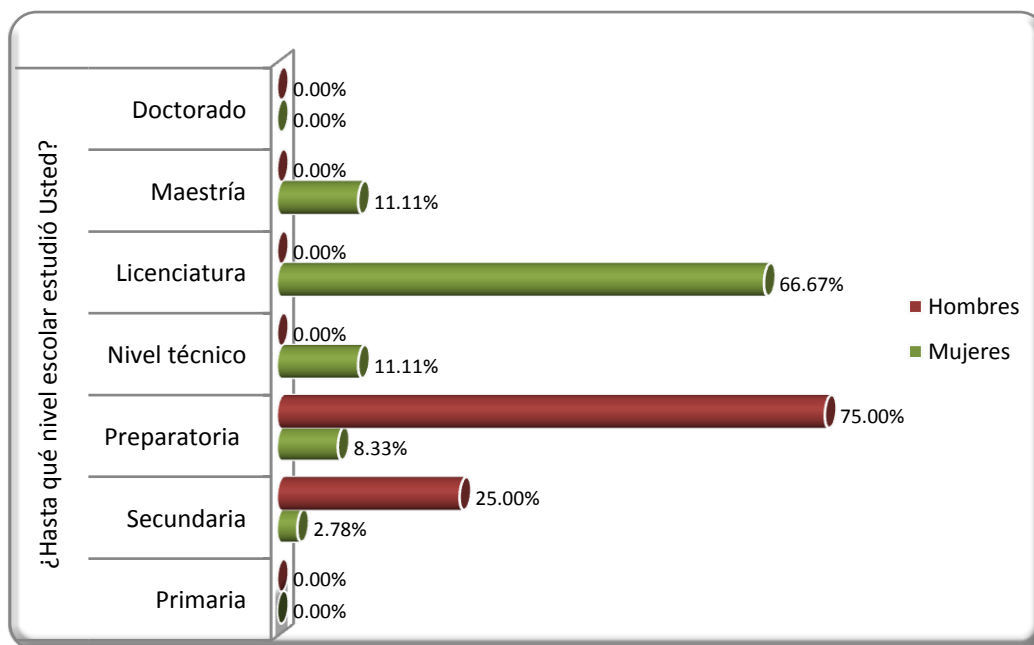
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **42%** manifestó que sí, de cual 58% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 36%. El **58%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	42	36	58
No	58	64	42



En cuanto al nivel escolar del personal, el **32%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un 67% y los hombres con un 0%. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **6%**, representó el 11% de mujeres y el 0% por hombres; del nivel de maestría es el **6%**, del cual las mujeres representan el 11% y los hombres un 0%. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **42%**, las mujeres con un 8% y los hombres con un 75%. El resto de los niveles educativos como secundaria el **14%**, primaria y doctorado representan el **0%**. Véase gráfica.

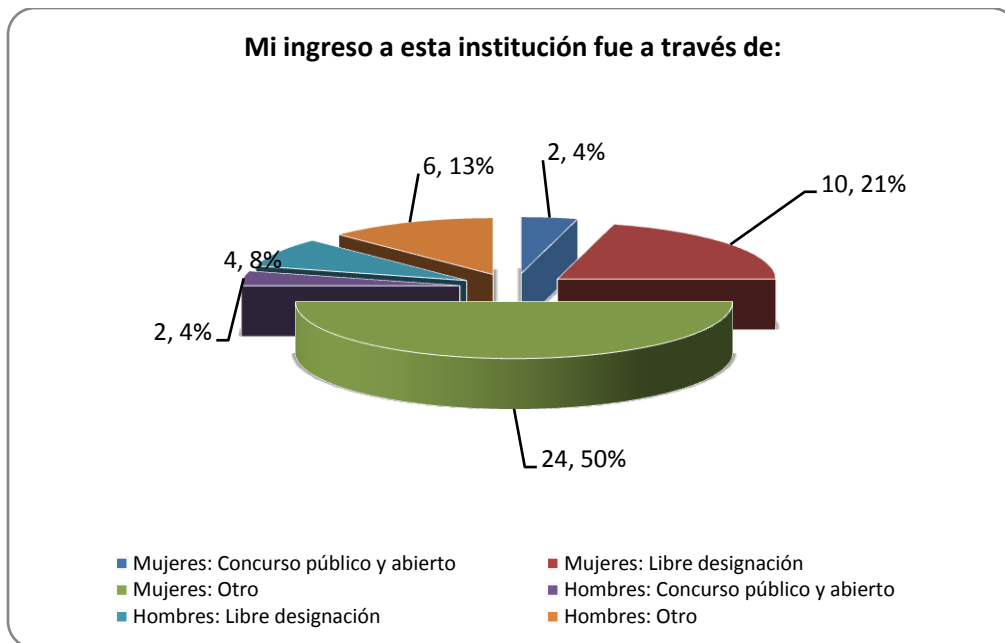
¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	14	3	25
Preparatoria	42	8	75
Nivel técnico	6	11	0
Licenciatura	32	67	0
Maestría	6	11	0
Doctorado	0	0	0



El **8%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **29%**, las mujeres representan un 21% y los hombres un 18%, el resto, un **63%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹²⁴Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	8	4	4
Libre designación	29	21	8
Otro	63	50	13

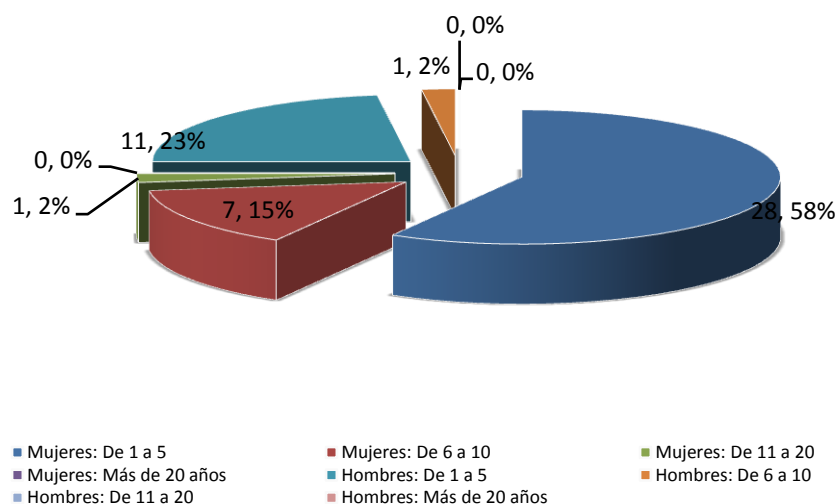
¹²⁴Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores se pards por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **2%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 0% por mujeres y un 2% de hombres. De las personas tiene de 6 a 10 años laborando es el **17%**. El resto un **81%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 58% son mujeres y el 23% de hombres. Véase gráfica.

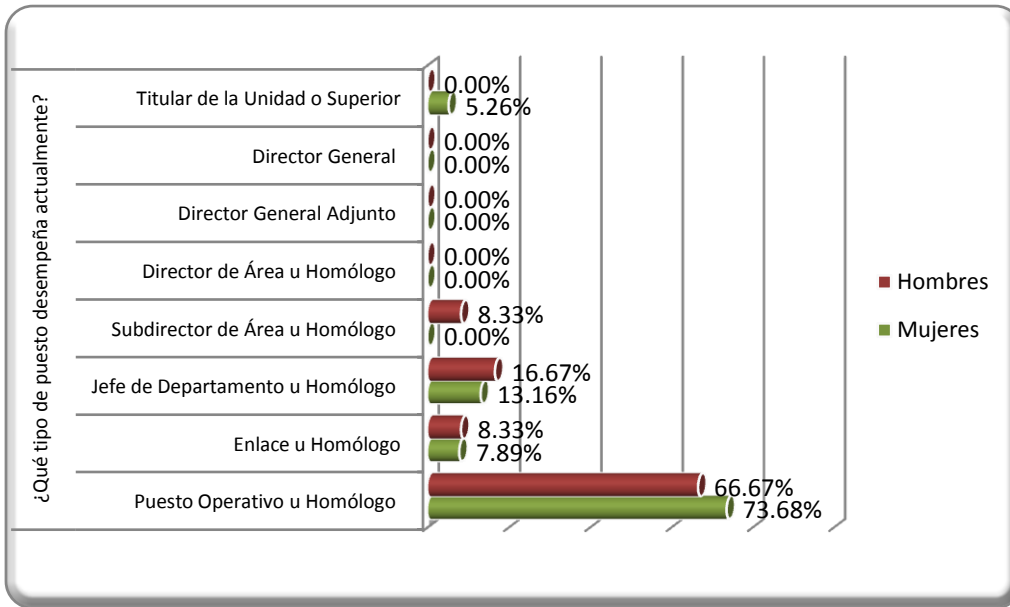
EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	81	58	23
De 6 a 10	17	15	2
De 11 a 20	2	0	2
Más de 20 años	0	0	0

¿Cuántos años ha trabajado en el sector público, en total?



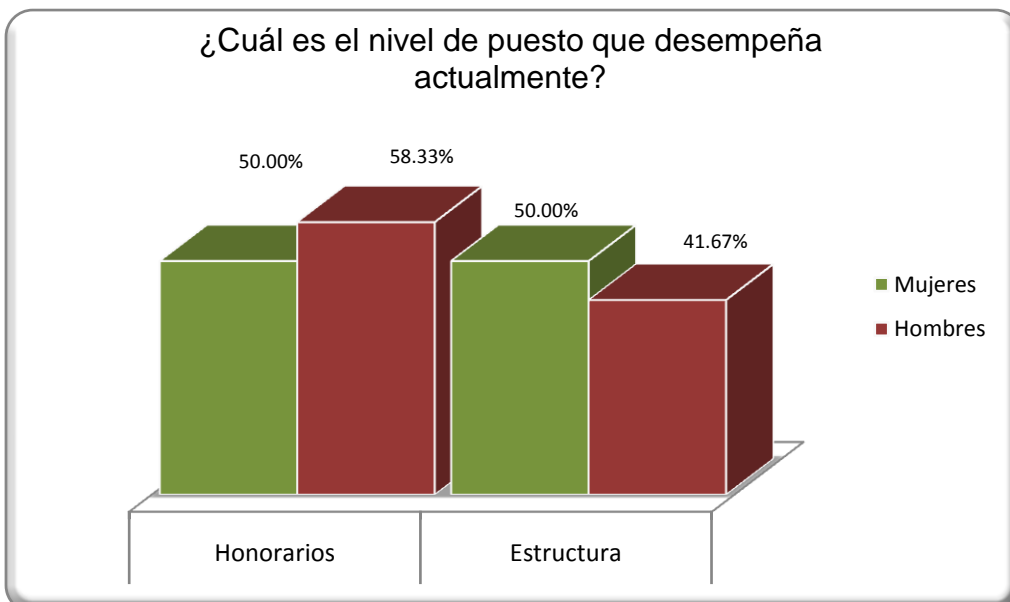
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **70%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 74% las mujeres y 65% los hombres, el **8%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 8% eran mujeres y 8% hombres; con jefatura de departamento el **15%**, subdirección de área y homólogo el **4%**. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	70	74	65
Enlace u Homólogo	8	8	8
Jefe de Departamento u Homólogo	15	13	17
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Subdirector de Área u Homólogo	4	0	8
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	3	5	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **48%** está contratado por estructura, del cual 50% son mujeres y 42% hombres; esto es que la minoría del personal cuenta con prestaciones y seguridad social.

¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	52	50	58
Estructura	48	50	42

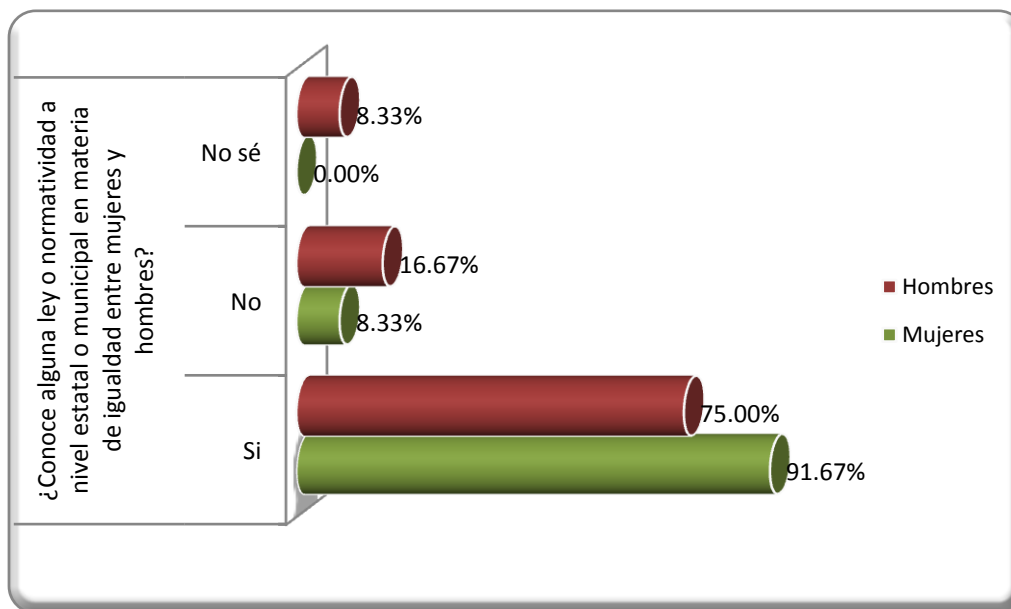


Política Estatal y Deberes Institucionales

Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

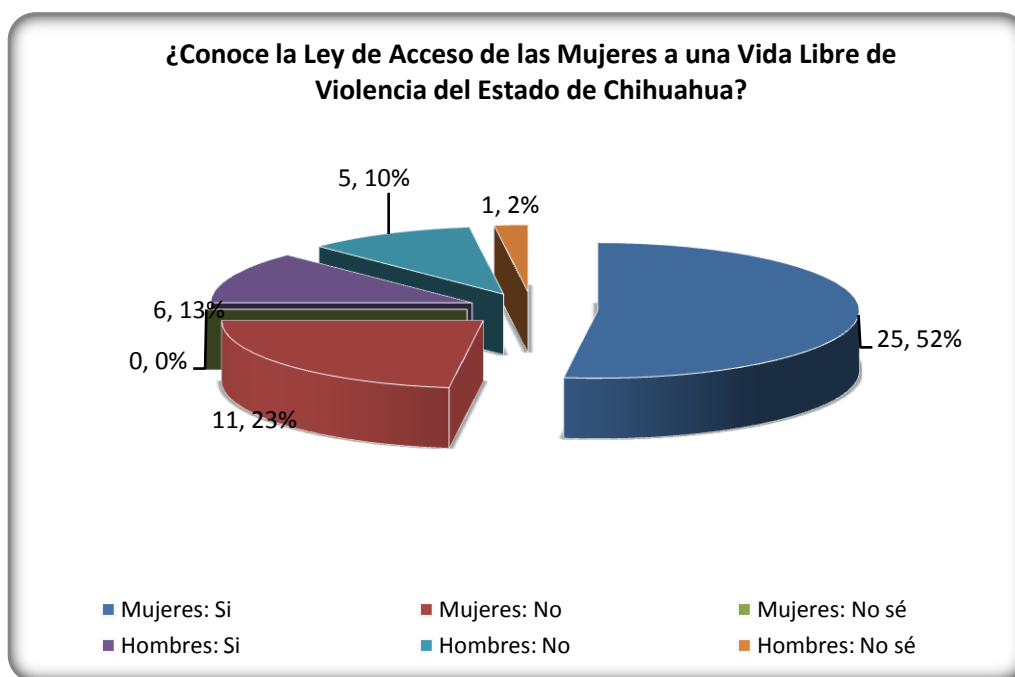
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **83%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 92% de las mujeres y 75% de los hombres, en contraposición con el **13%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **4%** respondió que no sabe. Véase gráfica

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	83	92	75
No	13	8	17
No sé	4	0	8



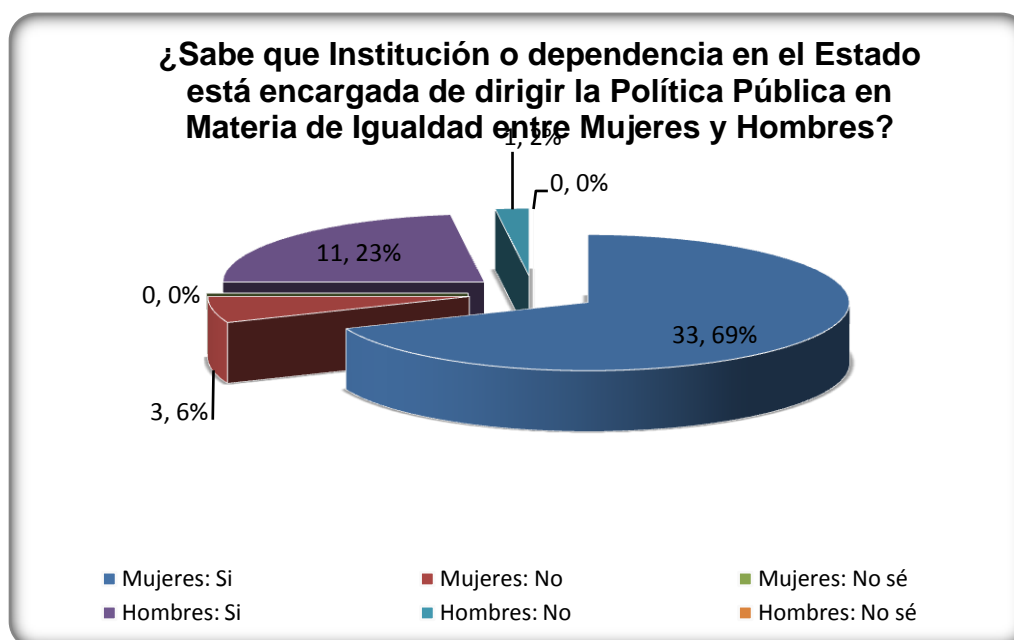
En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 52% de las mujeres y el 13% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **66%** de las personas encuestadas; al contrario, el **33%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **2%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	52	13
No	33	23	10
No sé	2	0	2



Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **92%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 69% y un 23% de los hombres, en tanto el **8%** manifestó no conocerla. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA EN EL ESTADO ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	92	69	23
No	8	6	2
No sé	0	0	0

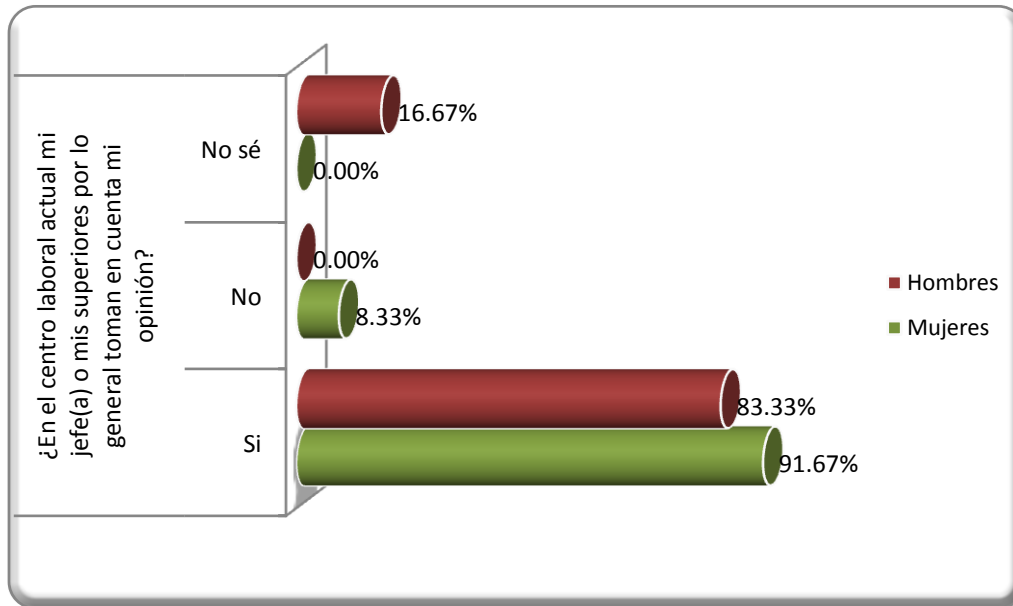


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

De los datos obtenidos se observa que el 92% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 83% de los hombres, es decir, el **88%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **4%** que argumentaron lo contrario y el **8%** respondió no sé. Véase gráfica.

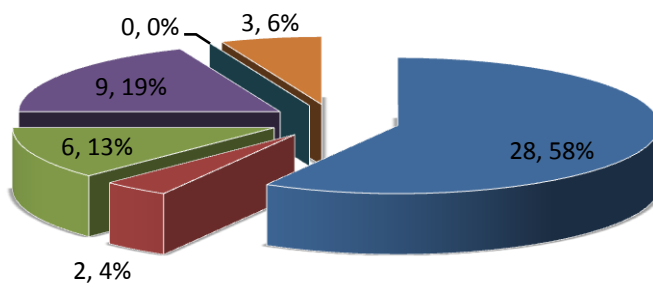
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	88	92	83
No	4	8	0
No sé	8	0	17



Aunado a lo anterior, el **77%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 58% de las mujeres y el 19% de los hombres; mientras que el **4%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **19%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	77	58	19
No	4	4	0
No sé	19	13	6

¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro?

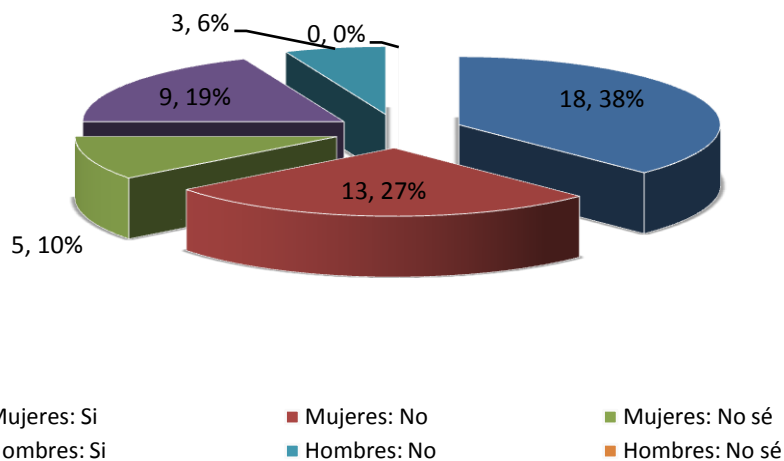


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 38% de las mujeres y el 19% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **57%** de las personas encuestadas. El **33%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **10%** no sabe. Véase gráfica.

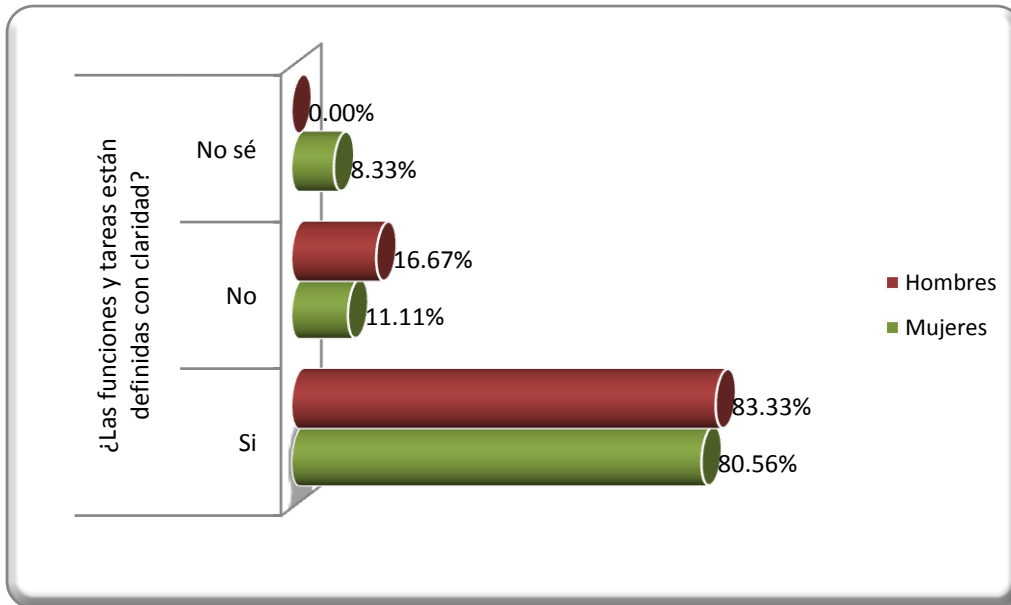
¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	57	38	19
No	33	27	6
No sé	10	10	0

¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



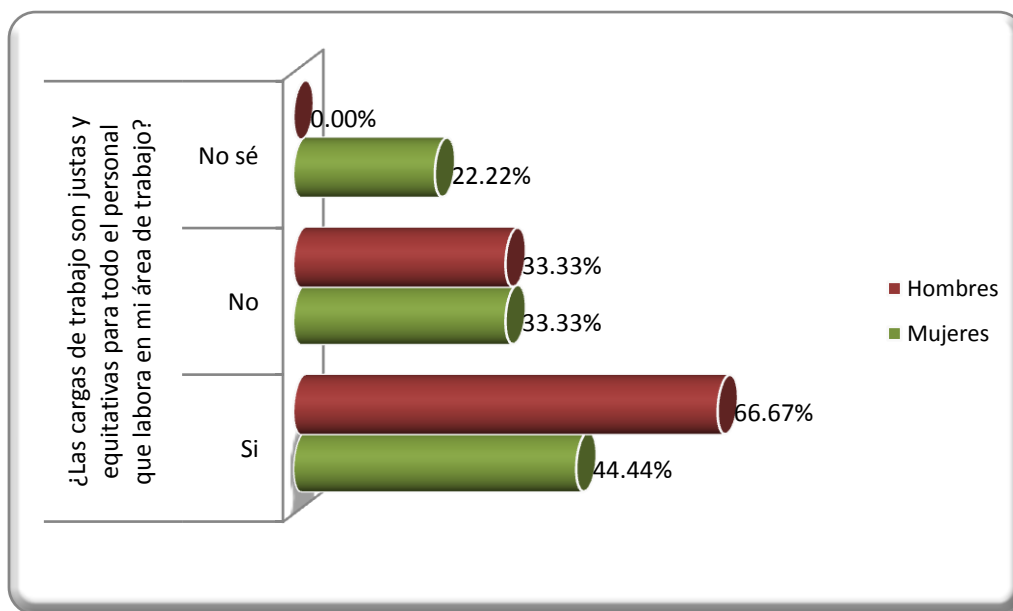
Además, el **82%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 80% de las mujeres y el 82% de los hombres, mientras que el **14%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **4%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82	80	83
No	14	11	17
No sé	4	8	0



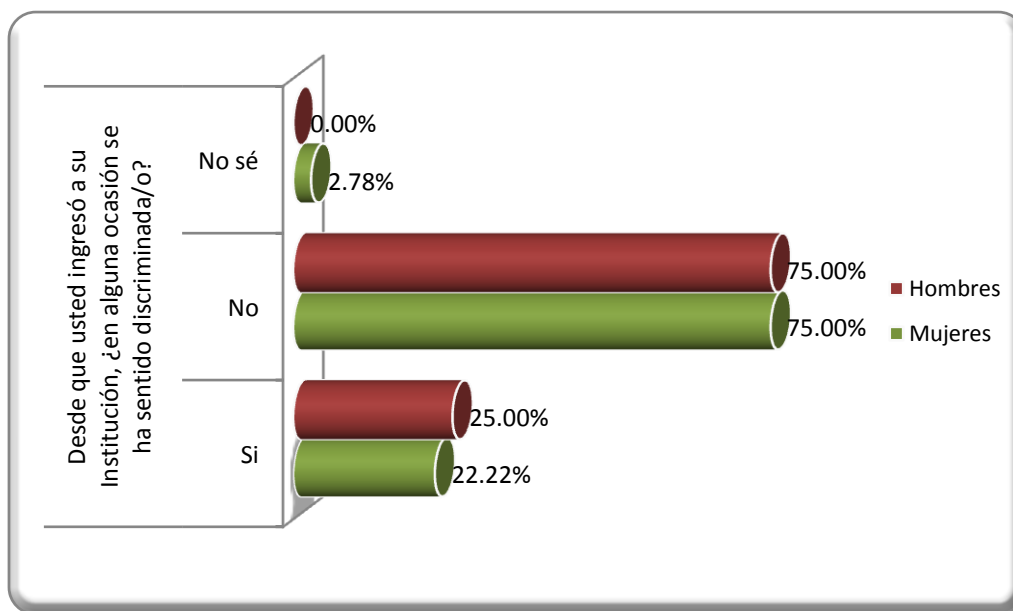
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 44% de las mujeres y el 67% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **50%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **33%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **17%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	50	44	67
No	33	33	33
No sé	17	22	0



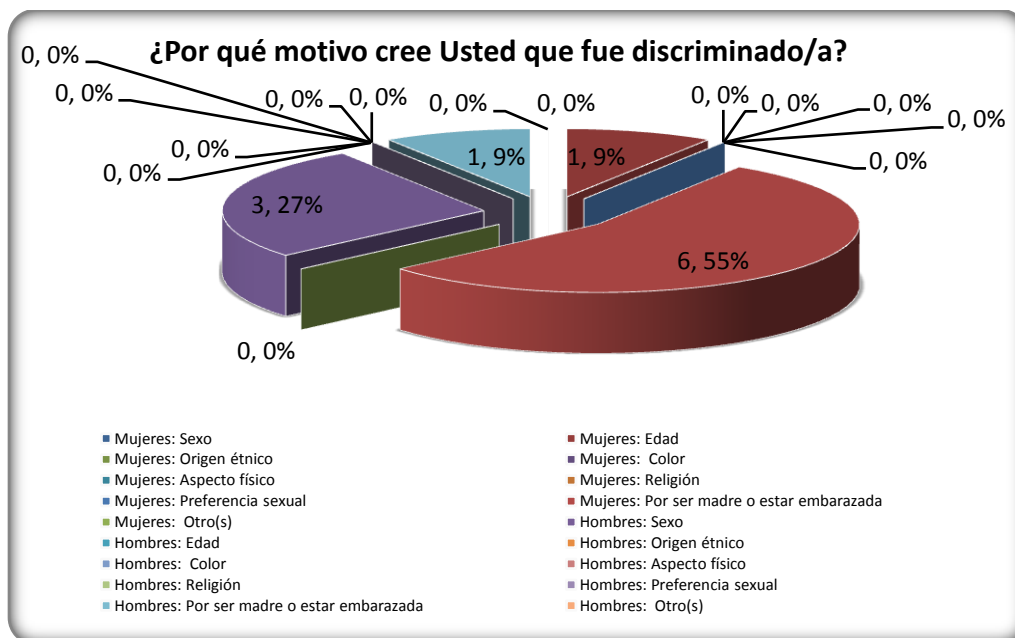
Por último, el **23%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 22% de las mujeres y el 25% de los hombres, por ende, el **75%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADO/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	23	22	25
No	75	75	75
No sé	2	3	0



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **27%** de la muestra, por otra parte, el **55%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad. Otro tipo representado por el **18%**. Véase gráfica.

¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	27	0	27
Edad	55	55	0
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	0	0	0
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	0	0	0
Otro(s)	18	9	9

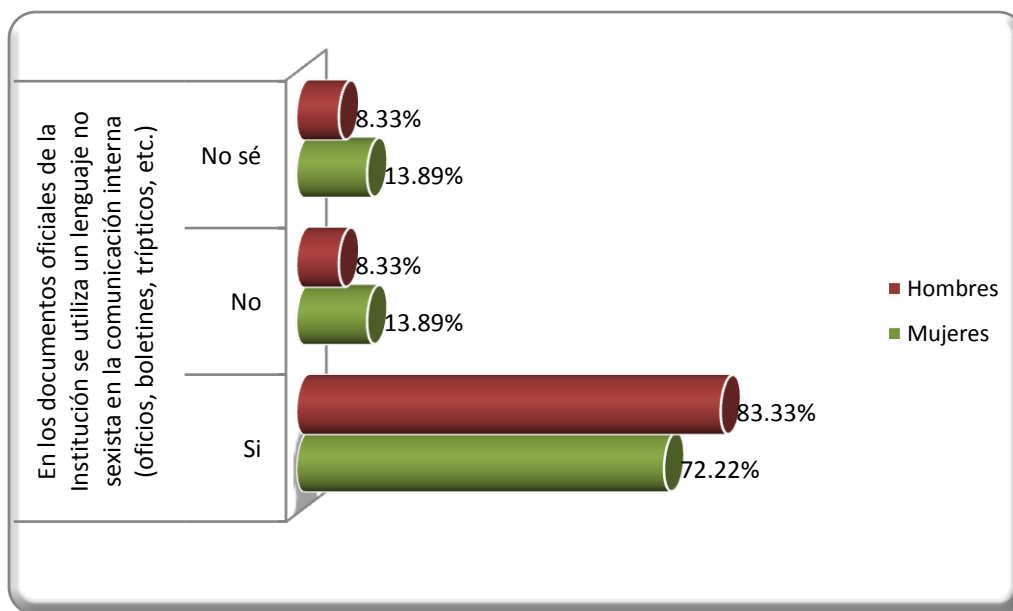


Comunicación Incluyente

El análisis estadístico refleja que 72% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 83% de los hombres, es decir, el **78%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **11%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **11%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

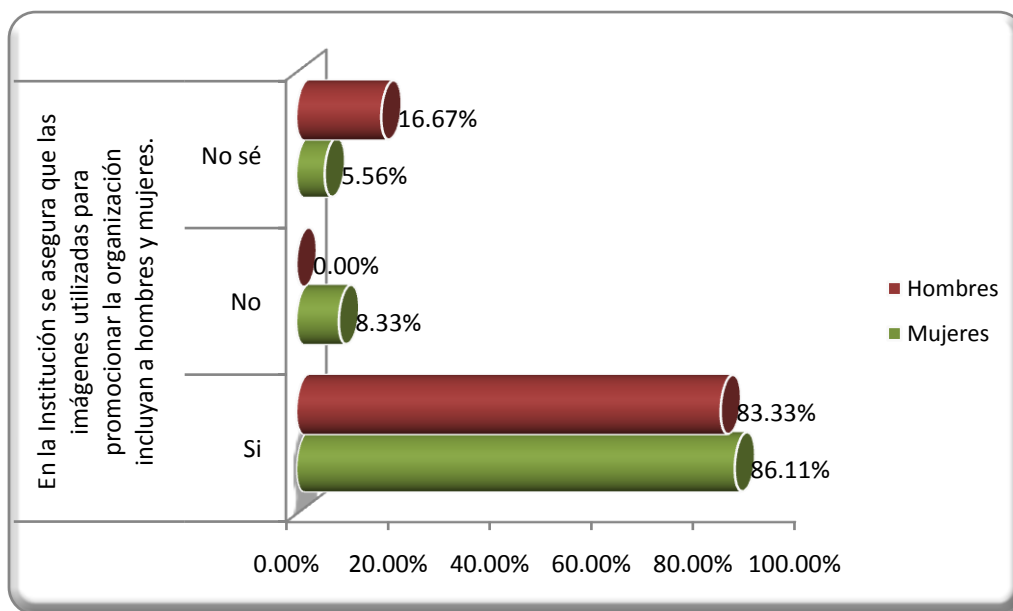
EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	72	83
No	11	14	8
No sé	11	14	8



El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 83% de los hombres y el 86% de las mujeres, resultando el **85%** del personal entrevistado, en contraste, el **6%** mencionaron lo contrario y el **8%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

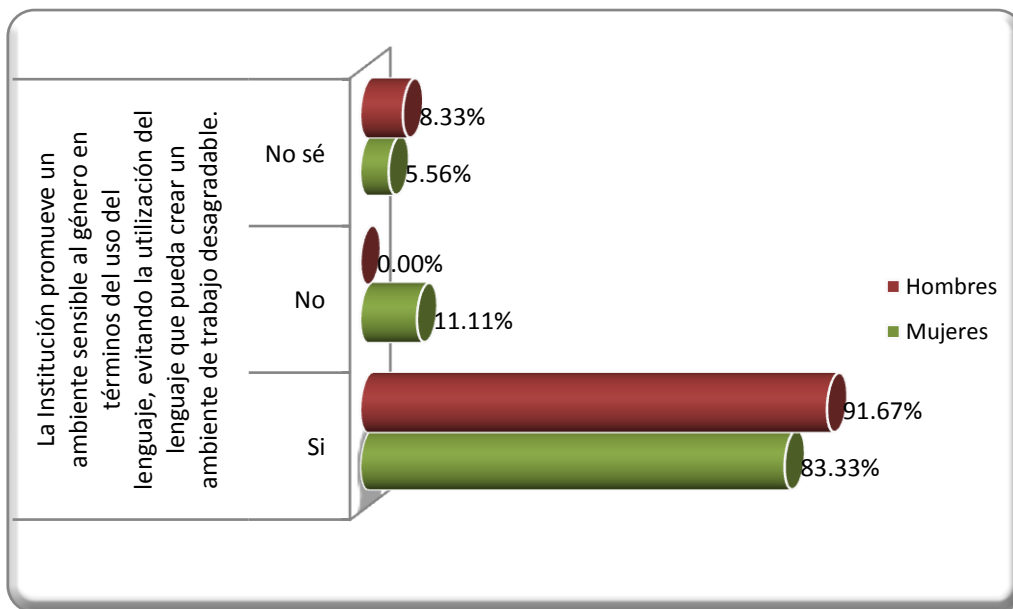
EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	85	86	83
No	4	8	0
No sé	11	5	17



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 92% de los hombres con relación al 83% de las mujeres, siendo agrupado en el **87%** del personal entrevistado, el **6%** argumentó en sentido negativo y otro **7%** no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GÉNERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE

	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	87	83	92
No	6	11	0
No sé	7	5	8



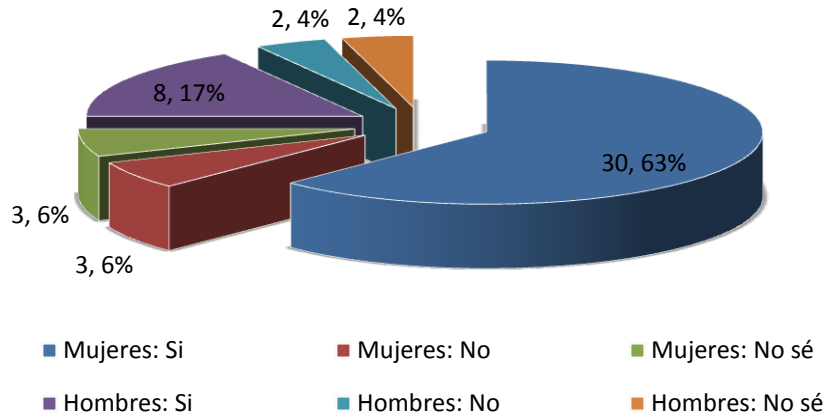
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 17% de los hombres y el 63% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **89%**, el restante **10%** refuta este criterio asertivo y el otro **10%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	89	63	17
No	10	6	4
No sé	10	6	4

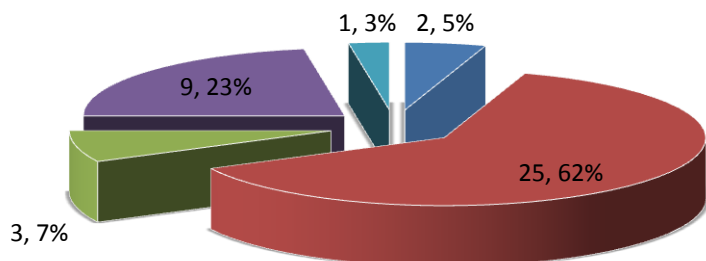
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.



En este sentido, el **27%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 5% de las mujeres y el 23% de los hombres, mientras que el **66%** de las personas opinaron lo contrario y el **7%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	27	5	23
No	66	62	4
No sé	7	7	0

En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.

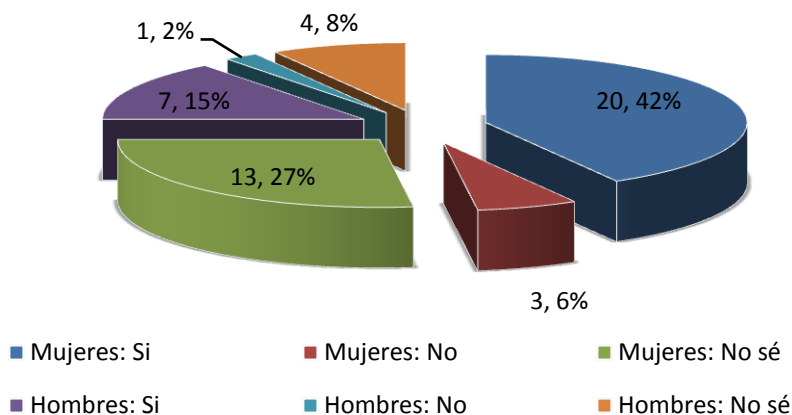


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé ■ Hombres: Si ■ Hombres: No

En este sentido, el **57%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 42% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 15% de los hombres, mientras que el **8%** de las personas opinaron lo contrario y el **35%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	57	42	15
No	8	6	2
No sé	35	27	8

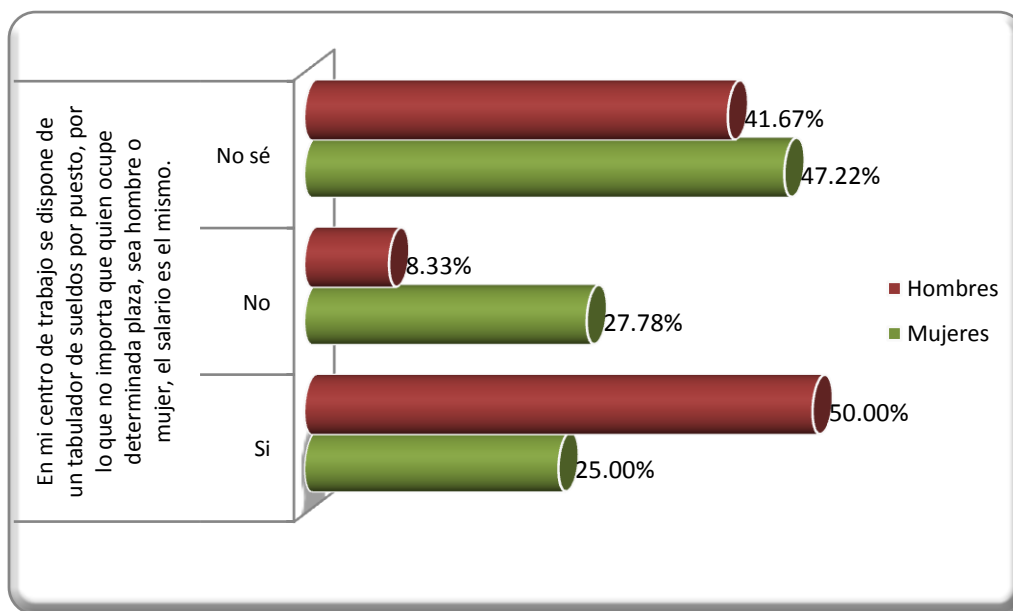
En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



Salarios y Prestaciones.

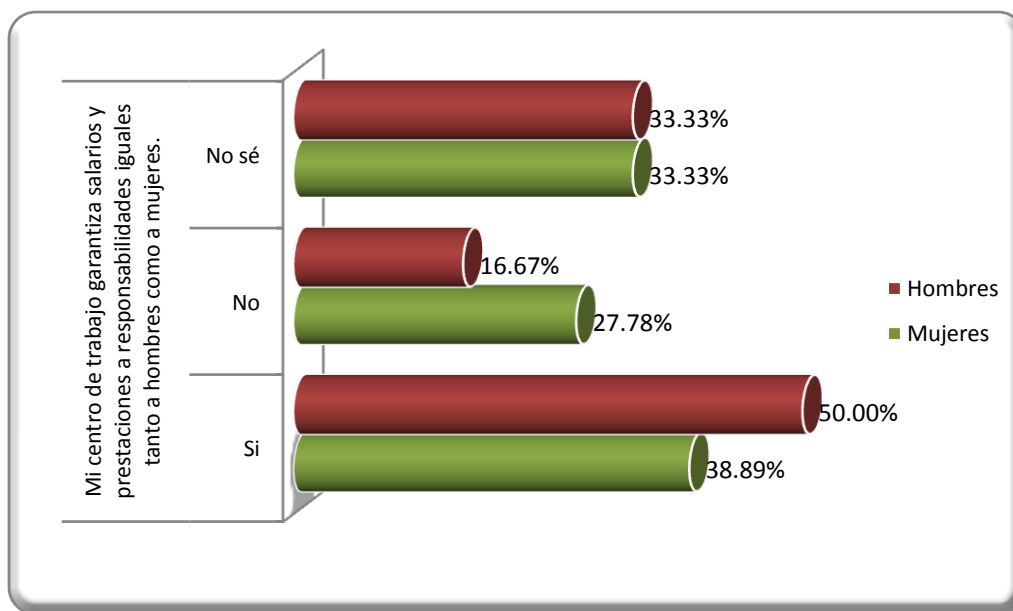
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 25% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 50% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el **37%** de las personas encuestadas y, en menor medida, el **18%** admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro **45%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	37	25	50
No	18	28	8
No sé	45	47	42



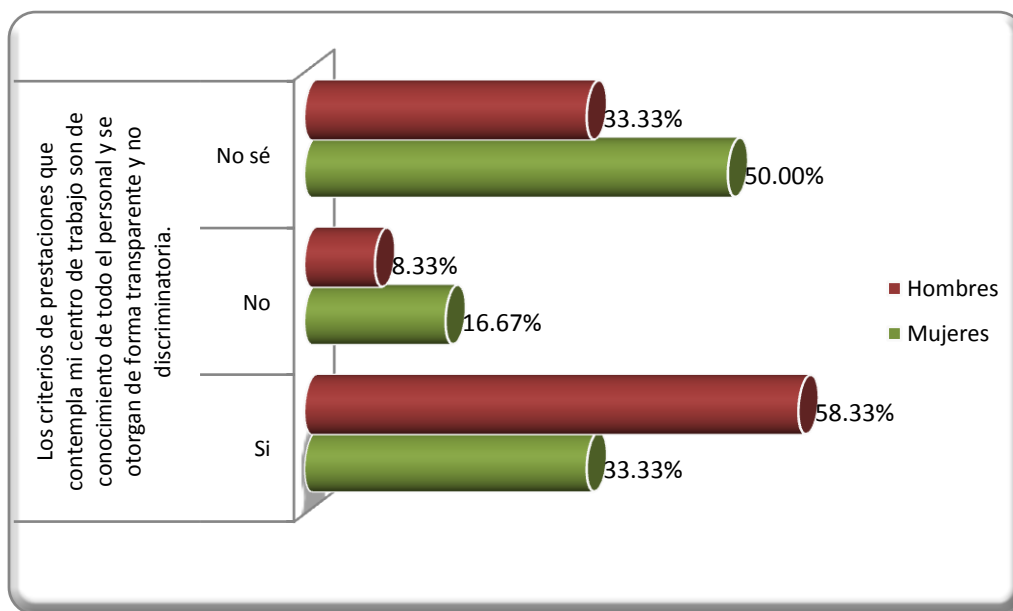
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **42%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el 29% de las mujeres y el 50% de los hombres, el resto, **25%** menciona que no existe y un**33%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	42	29	50
No	25	28	17
No sé	33	33	33



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 33% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 58% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **45%** de las personas encuestadas, con diferencia al **13%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **42%** no lo sabe. Véase gráfica.

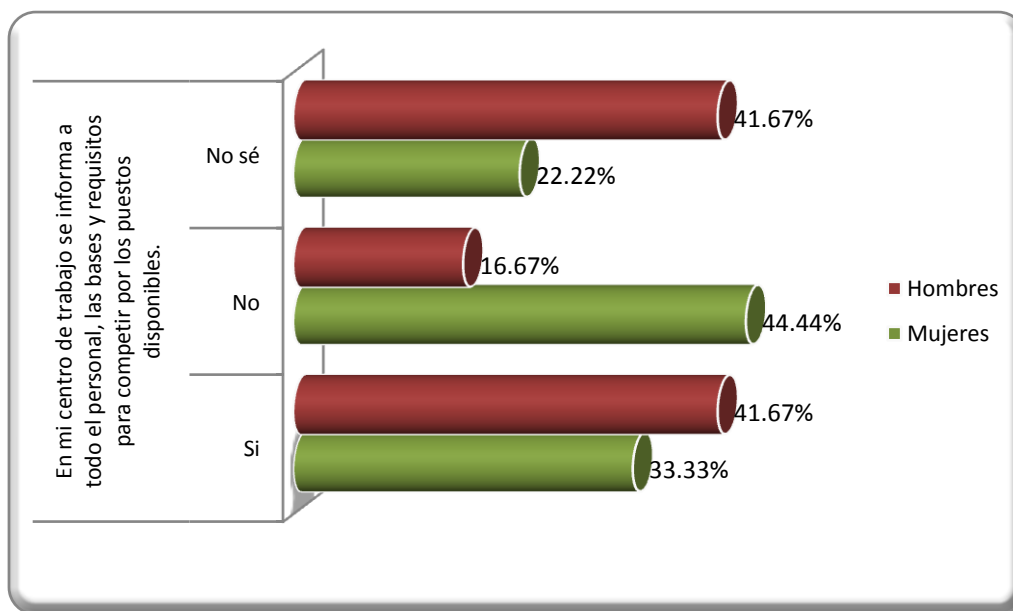
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	45	33	58
No	13	17	8
No sé	42	50	33



Promoción Vertical y Horizontal

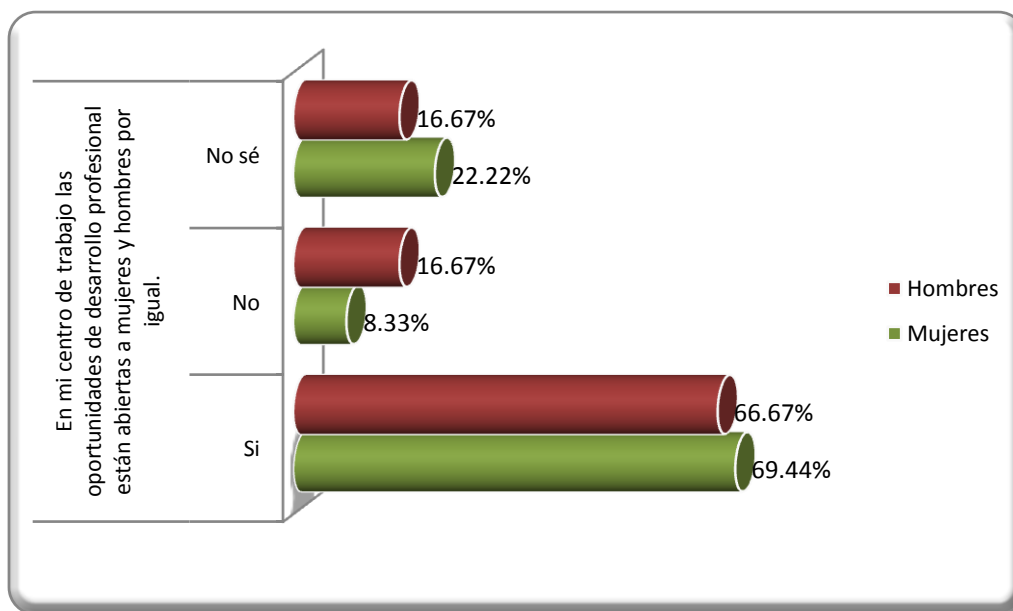
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **37%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **31%** manifiesta positivamente y el **22%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	37	33	42
No	31	44	17
No sé	32	22	42



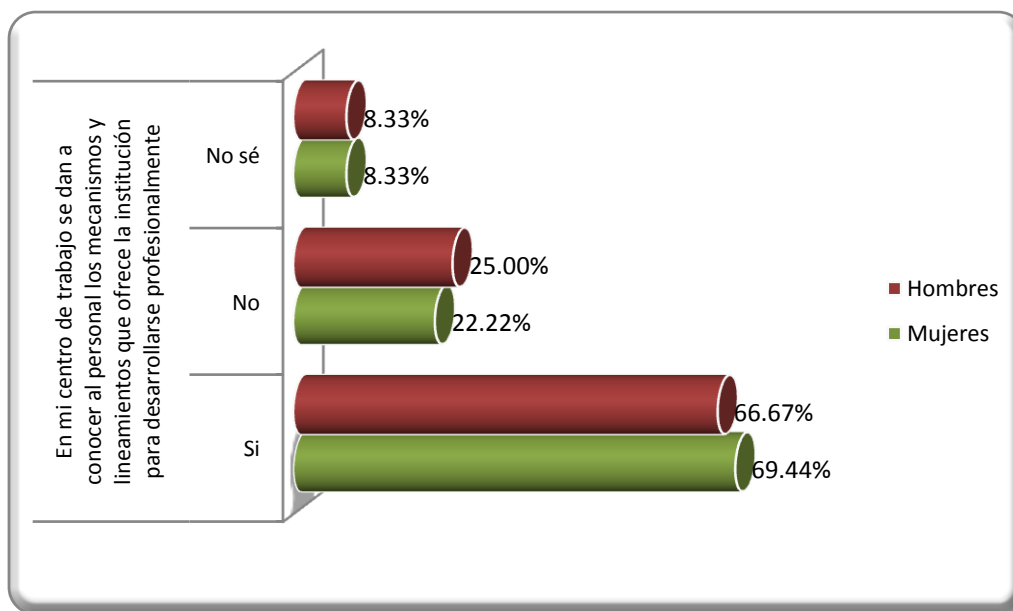
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **69%** del total de la muestra considera que si, representados por el 69% de las mujeres y el 67% de los hombres, en tanto el **10%** considera que no y otro **21%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	69	67
No	10	8	17
No sé	21	22	17



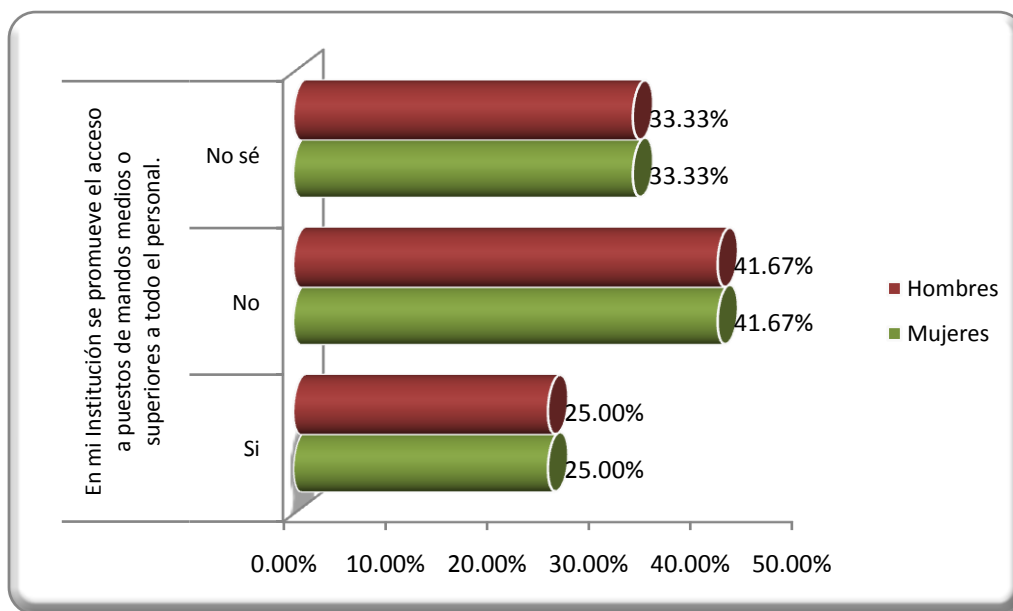
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **69%** dice que si del cual el 69% son mujeres y el 67% hombres; un **23%** no está de acuerdo y un **8%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	69	67
No	23	22	25
No sé	8	8	8



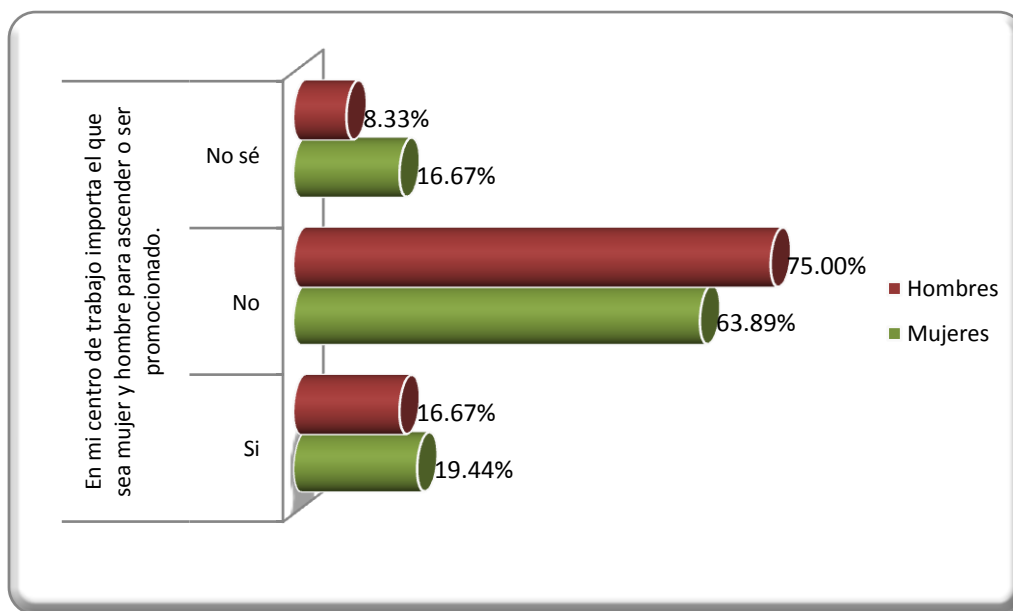
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 25% como para hombres 25%, es decir prácticamente el **25%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **42%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **33%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	25	25	25
No	42	42	42
No sé	33	33	33



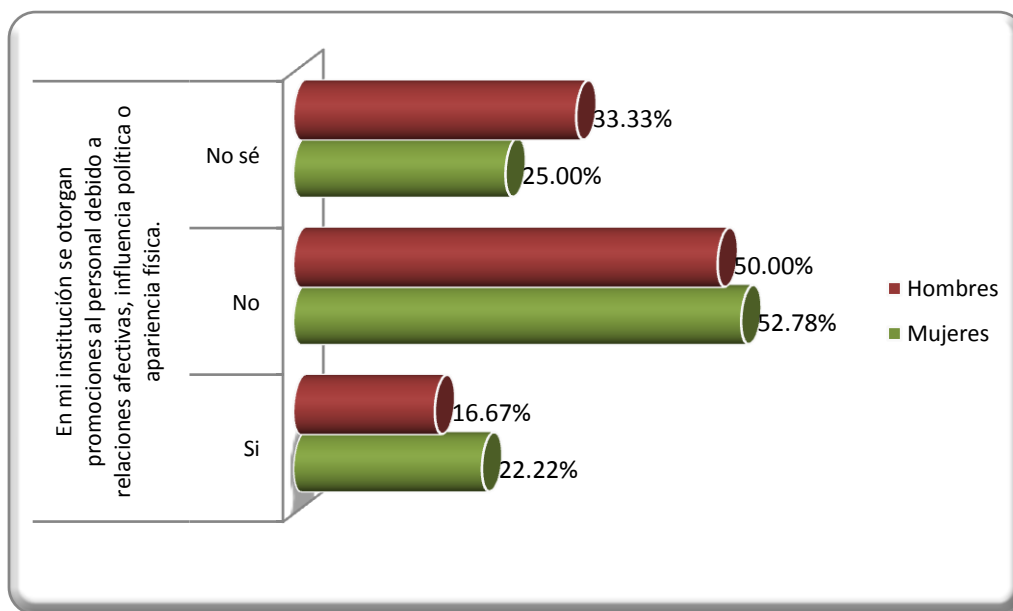
En este sentido, el **19%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 19% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 17% de los hombres, mientras que el **67%** de las personas opinaron lo contrario y el **14%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	19	19	17
No	67	64	75
No sé	14	17	8



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **21%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de 22% y de los hombres es de 17%. En tanto el **52%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **27%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	21	22	17
No	52	53	50
No sé	27	25	33

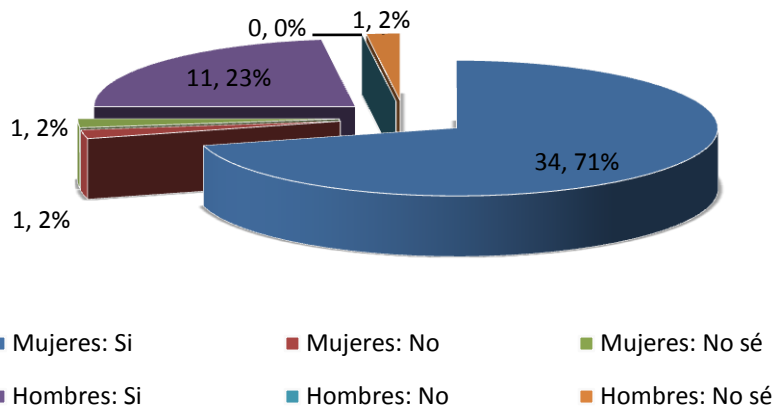


3.8. Capacitación y Formación Profesional

El **94%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un **71%** que se establece esta política y los hombres señalan en un **23%**, el **2%** del personal señala que no se aplica esta política y el **4%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	94	71	23
No	2	2	0
No sé	4	2	2

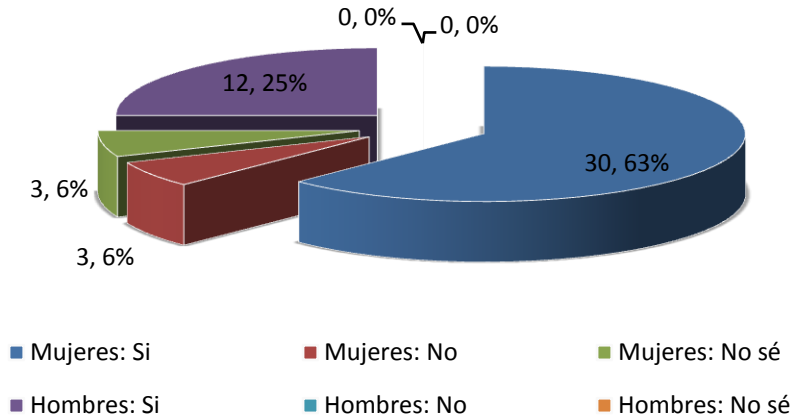
En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **88%** señalaron que sí, representando las mujeres el 63% y el 25% de los hombres, el **6%** respondió que no y el **6%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	88	63	25
No	6	6	0
No sé	6	6	0

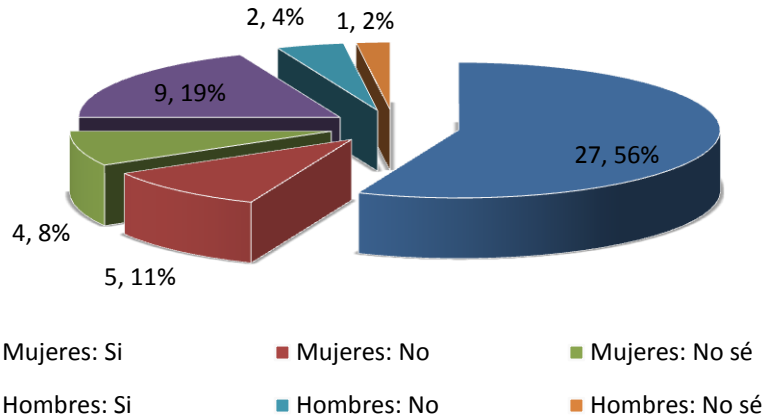
La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **75%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el **56%** lo representan las mujeres y el **19%** los hombres; un **15%** no está de acuerdo y el **10%** no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	56	19
No	15	11	4
No sé	10	8	2

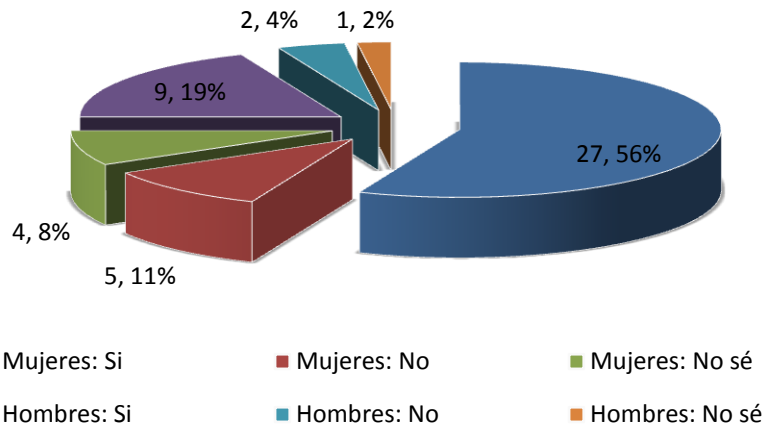
En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.



Los resultados indican que el **75%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 56% está compuesto por mujeres y el 19% por hombres, también nos indica que el **15%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **10%** no sabe. Véase gráfica.

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	75	56	19
No	15	11	4
No sé	10	8	2

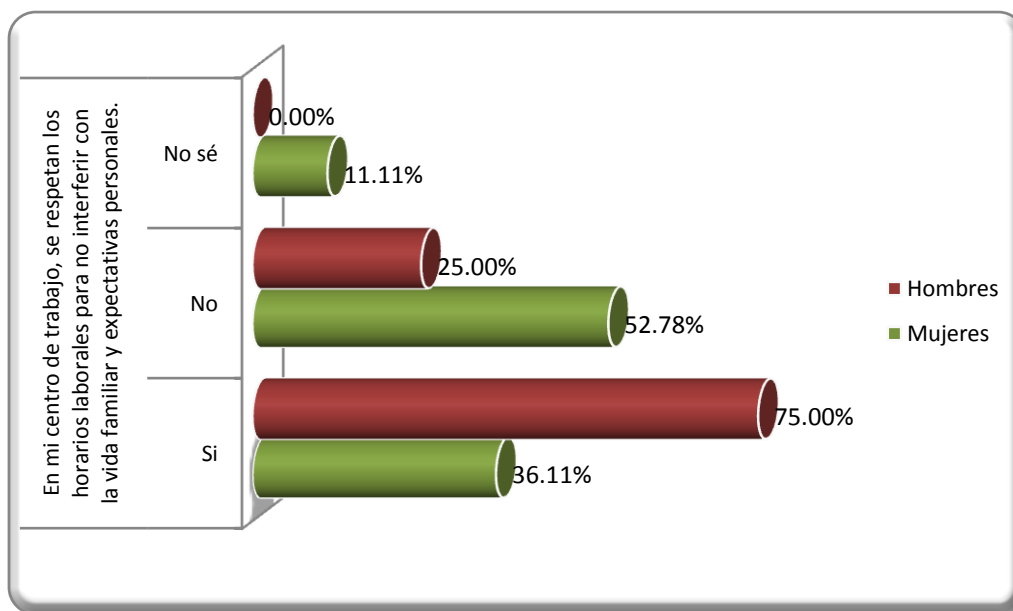
Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

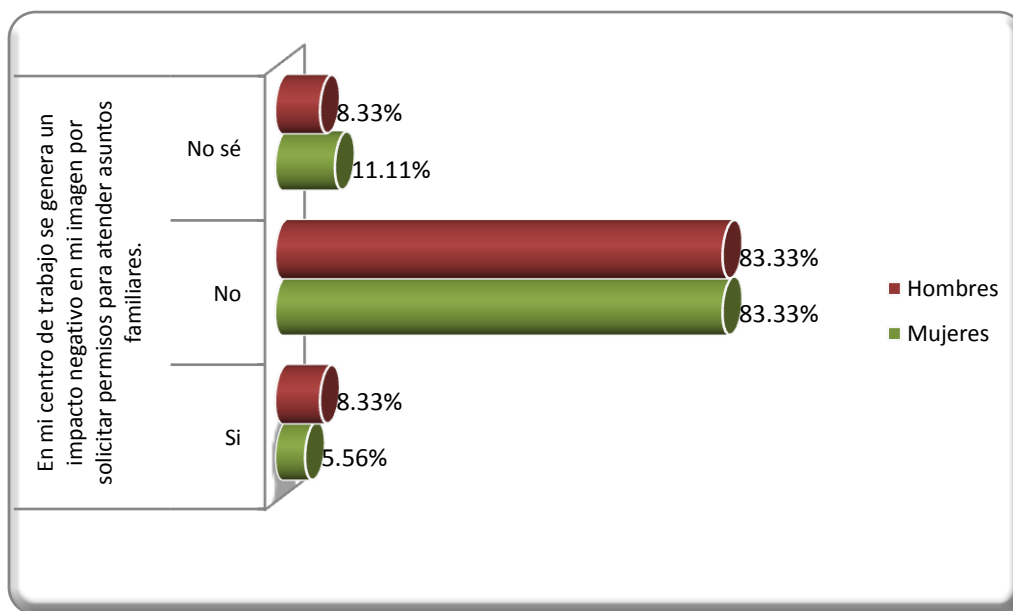
Los resultados muestran que el **55%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 36% y la de hombres de un 75%. El **6%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **39%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	55	36	75
No	39	53	25
No sé	6	11	0



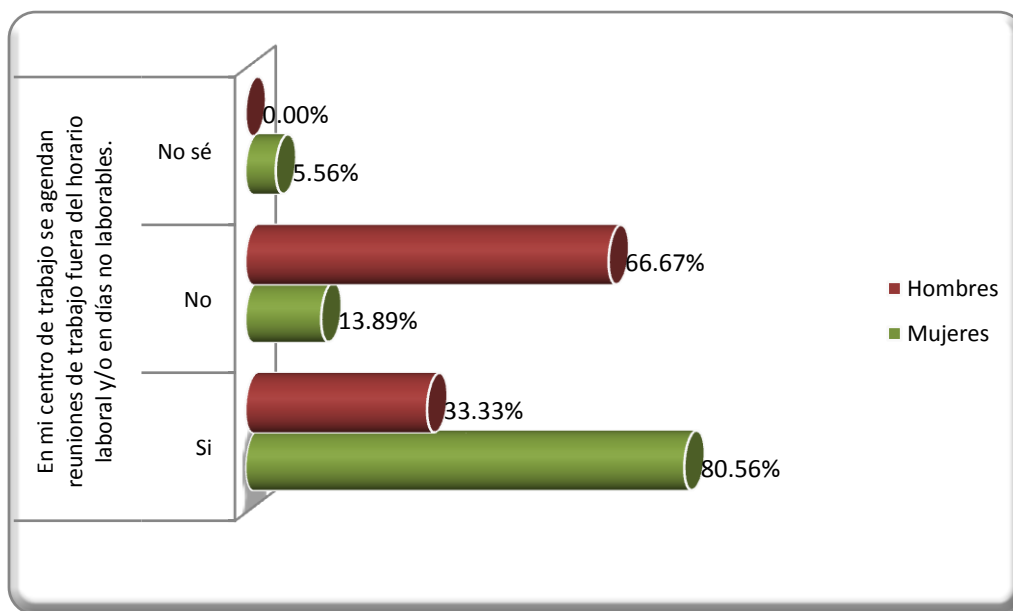
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 5% de las mujeres y el 8% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el 7% de la muestra, es decir, el 83% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el 10% respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	7	5	8
No	83	83	83
No sé	10	11	8



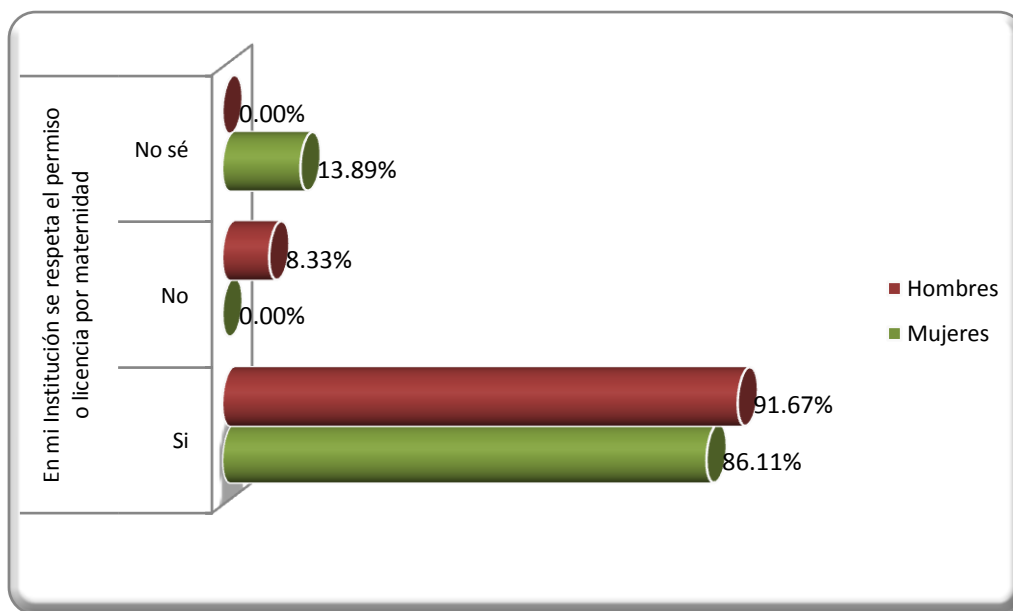
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **69%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **27%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 80% de las mujeres con respaldo del 33% de los hombres. El resto **4%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	69	80	33
No	27	14	67
No sé	4	5	0



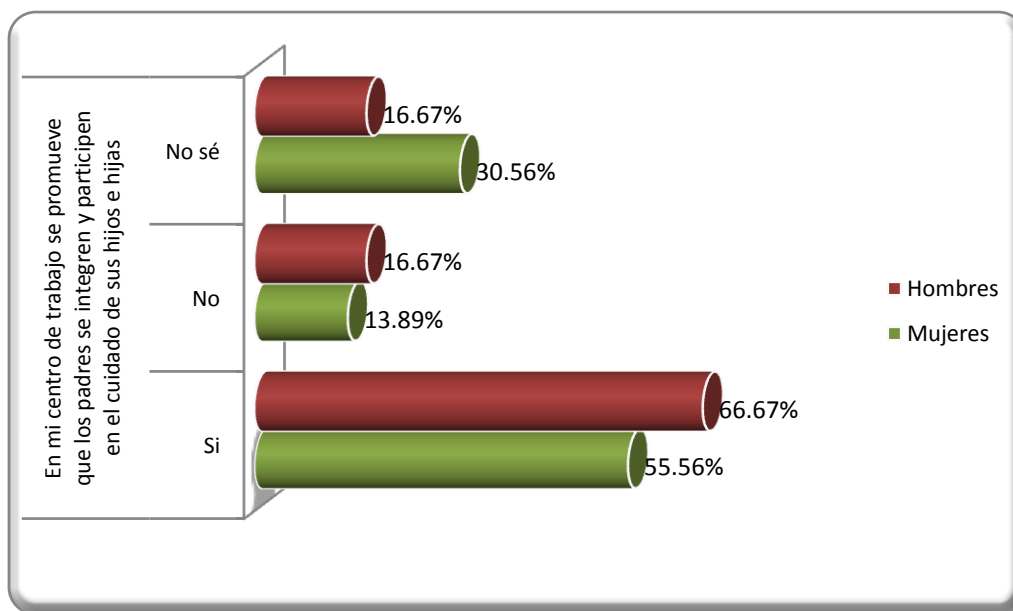
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **89%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 86% son mujeres, en tanto el 92% de hombres. El **4%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **7%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	89	86	92
No	4	0	8
No sé	7	14	0



El 55% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 67% esto es un **61%** de la muestra. El **15%** respondió que no y el **24%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

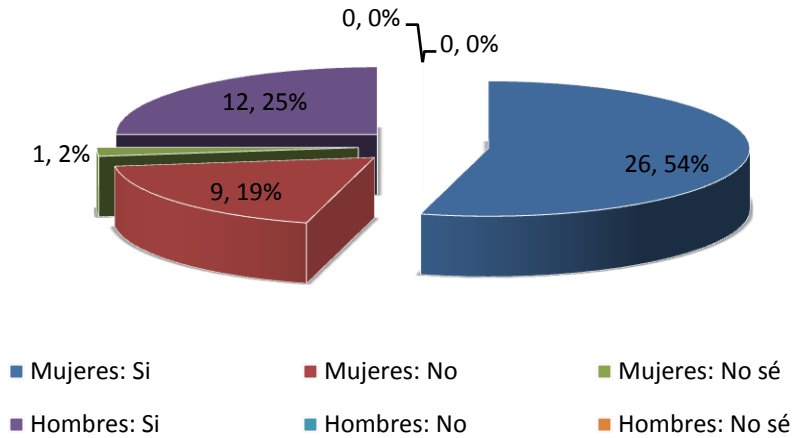
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	55	67
No	15	14	17
No sé	24	30	17



Los resultados indican que el **79%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (54% mujeres y 25% hombres). El **10%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, menos del **88%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

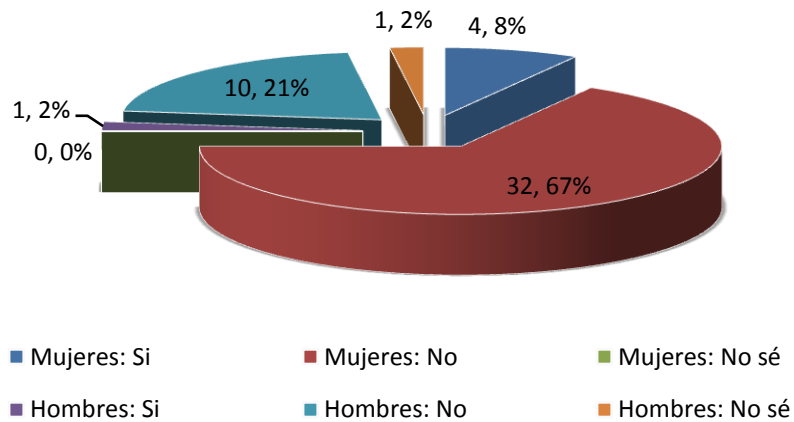
¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	79	54	25
No	19	19	0
No sé	2	2	0

¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	10	8	2
No	88	67	21
No sé	2	0	2

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **12%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **22%** las mujeres y el **25%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **0%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

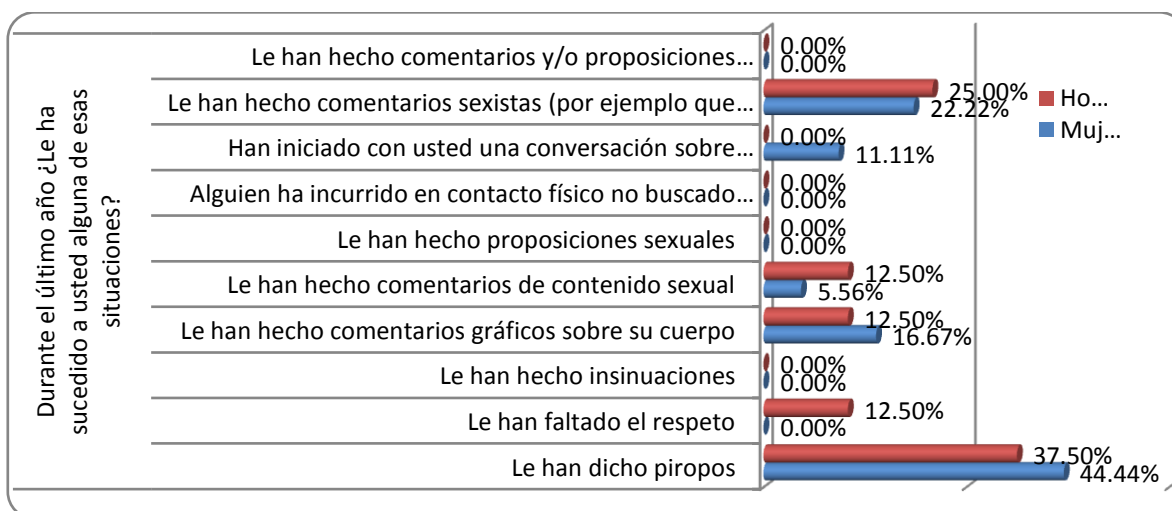
En tercer lugar, el **0%** de las mujeres y el **0%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **0%** de la muestra total, infiriendo que el **100%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **17%** de las mujeres y el **12%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **8%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **92%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **0%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **0%**, esto es, el **0%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **100%** restante que no los han recibido.

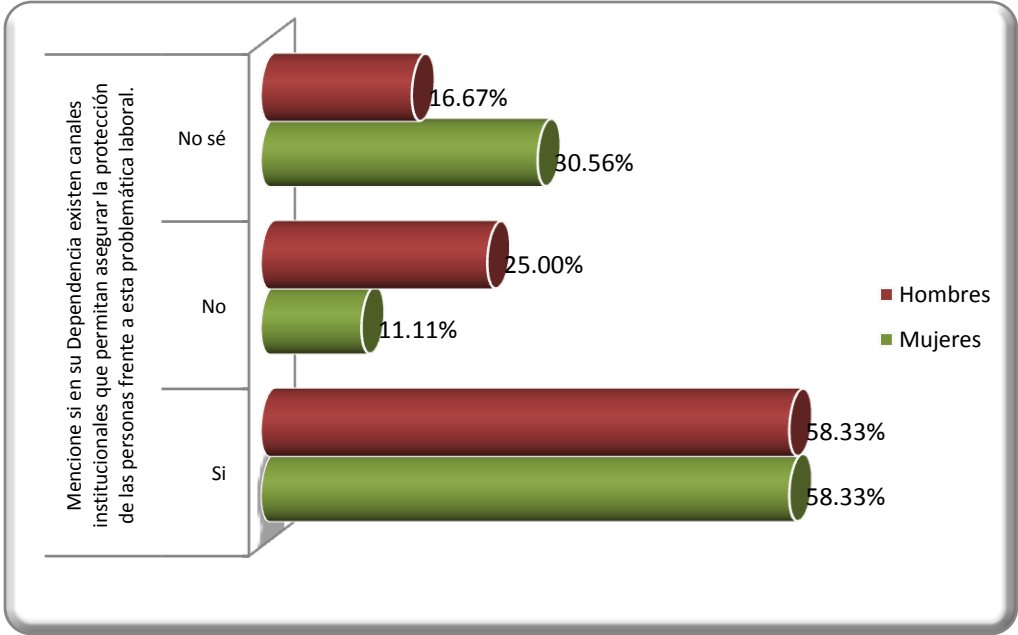
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **22%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **44%** y los hombres un porcentaje de **37%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **22%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **78%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Le han dicho piropos	22	44	37
Le han faltado el respeto	2	0	12
Le han hecho insinuaciones	0	0	0
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	8	17	12
Le han hecho comentarios de contenido sexual	4	5	12
Le han hecho proposiciones sexuales	0	0	0
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	0	0	0
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	4	11	0
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	12	22	25



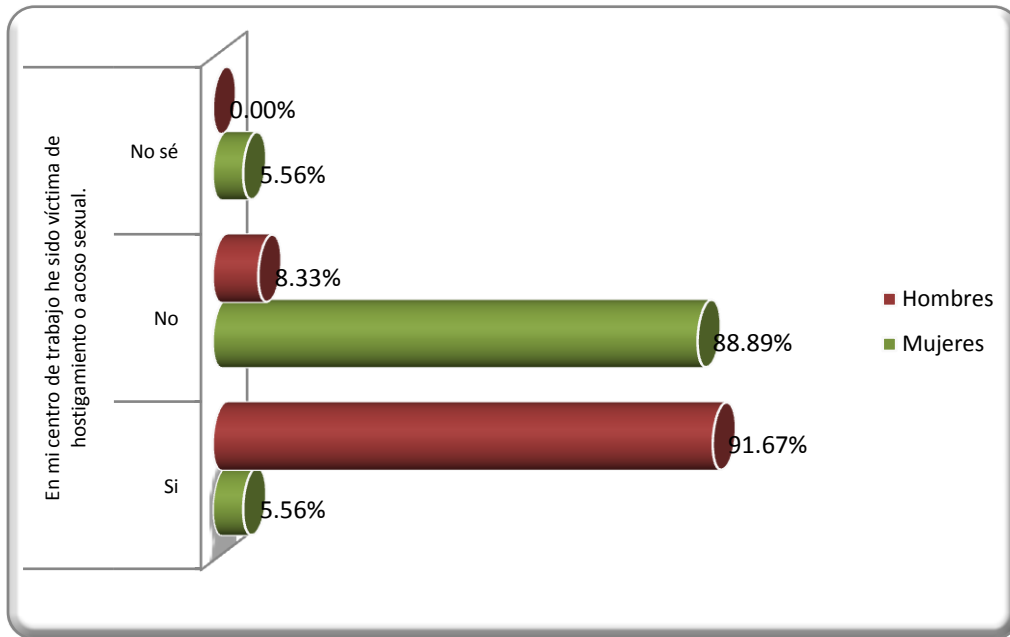
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **71%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **8%** que no un importante **21%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	71	58	58
No	8	11	25
No sé	21	30	17



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **27%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **69%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **4%** manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	27	5	92
No	69	89	8
No sé	4	5	0



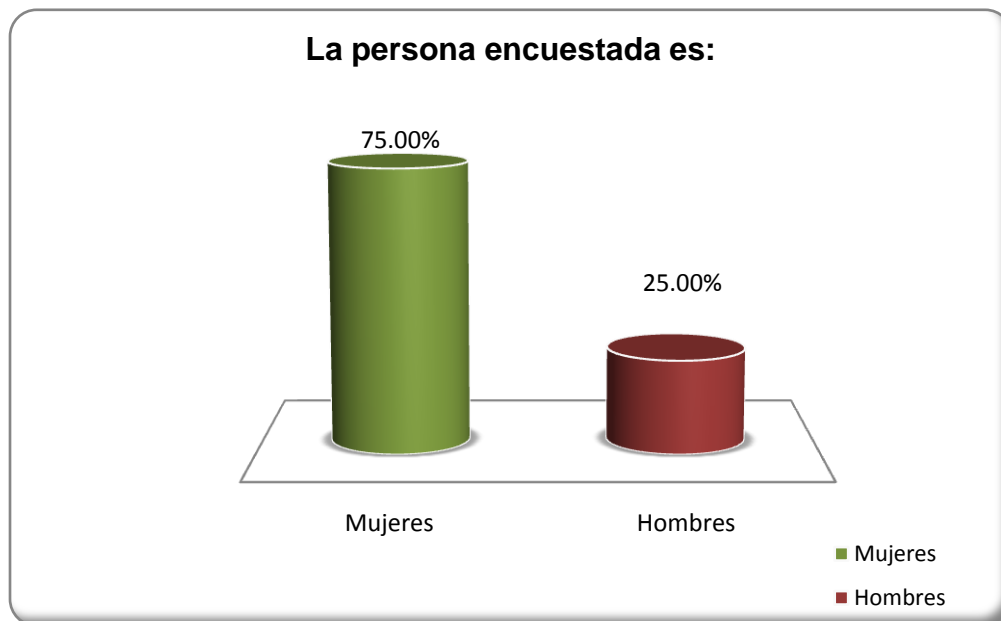
DIF ESTATAL CHIHUAHUA

El Diagnóstico responde a los resultados obtenidos de los datos proporcionados por el personal que labora en las distintas dependencias del Estado de Chihuahua, los cuáles fueron analizados, bajo un proceso sistemático de recopilación de información cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de género y la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Es necesario resaltar que en el desarrollo se contó con un estricto sistema de confidencialidad para garantizar la plena participación y aportación de las personas que expresaron sus opiniones.

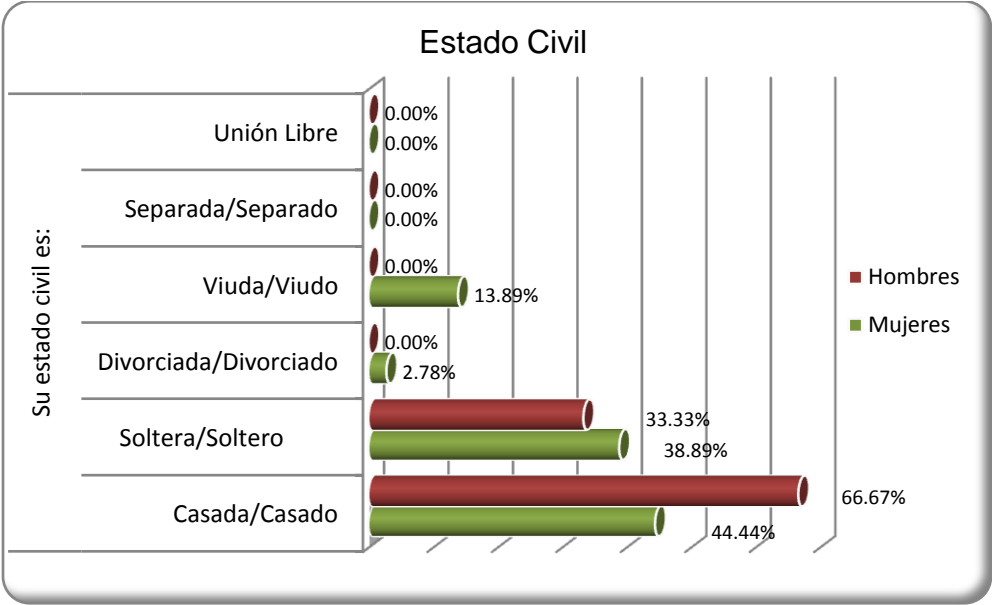
Datos Generales

La muestra fue representada por un total de 48 personas que respondieron el Cuestionario elaborado en el marco de la cultura institucional de DIF Estatal, las que participaron respondiendo el *Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. De las personas participantes, el **75%** (36) fueron mujeres mientras que el **25%** (12) fueron hombres. Véase gráfica.



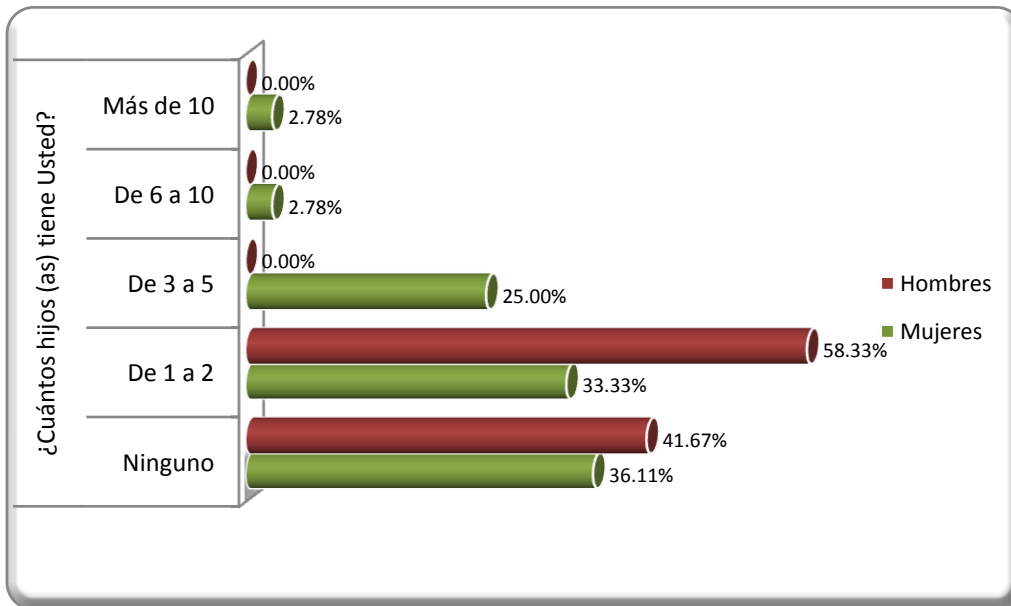
El estado civil de las personas que contestaron la encuesta, señalaron que el **37%** son personas solteras. Una vez desagregado por sexo se identificó que el 39% son mujeres y el 33% son hombres. Las personas casadas representan un **50%**, el 44% son mujeres y el 67% son hombres. Las personas en unión libre representan un total del **0%**, las mujeres con el 0% y los hombres con el 0%. Las personas viudas representan un **10%**. En lo que respecta a las personas divorciadas, representaron un total de un**1%**. Véase gráfica.

ESTADO CIVIL	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Casada/Casado	50	44	67
Soltera/Soltero	37	39	33
Viuda/Viudo	2	3	0
Separada/Separado	10	14	0
Unión Libre	0	0	0
Divorciada/o	1	3	0



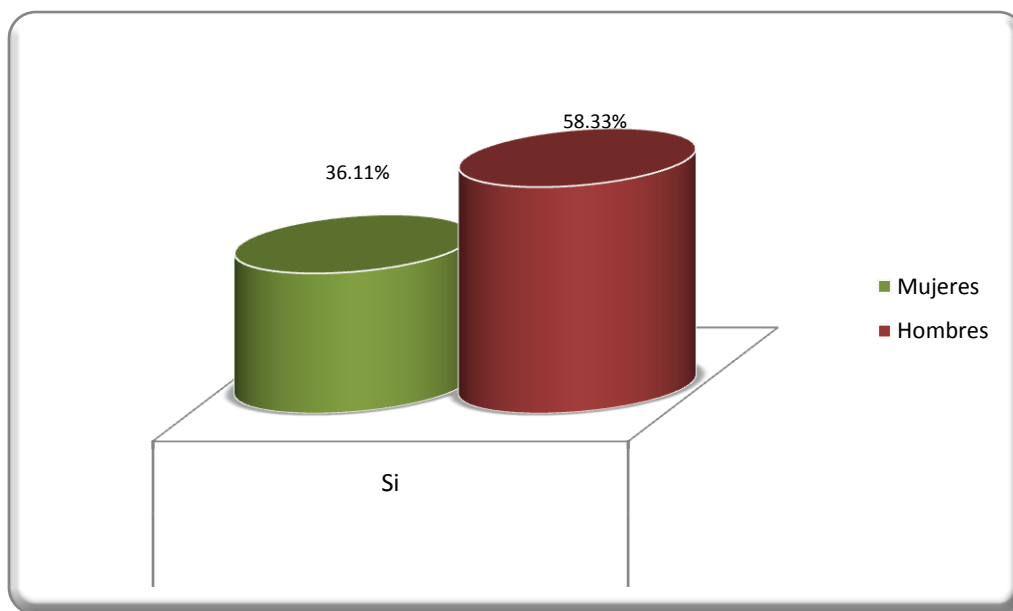
Al identificar el número de hijos e hijas que tienen las personas que contestaron la encuesta, se destaca que el **40%** de las personas dijeron no tener hijos o hijas de las cuales el 36% son mujeres y el 42% son hombres. El **46%** de las personas tienen de 1 a 2 hijos o hijas, señalando que las mujeres tienen uno o dos hijos o hijas son representados con un 33% y los hombres con un 58%. Las mujeres que tienen de 3 a 5 hijos o hijas, representan un 25% y los hombres un 0%, siendo un total de **12%** el total de personas con 3 a 5 hijos e hijas. De más de 10 hijos el **1%** aproximadamente. Véase gráfica.

¿CUÁNTOS HIJOS (AS) TIENE USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Ninguno	40	36	42
De 1 a 2	46	33	58
De 3 a 5	12	25	0
De 6 a 10	1	3	0
Más de 10	1	3	0



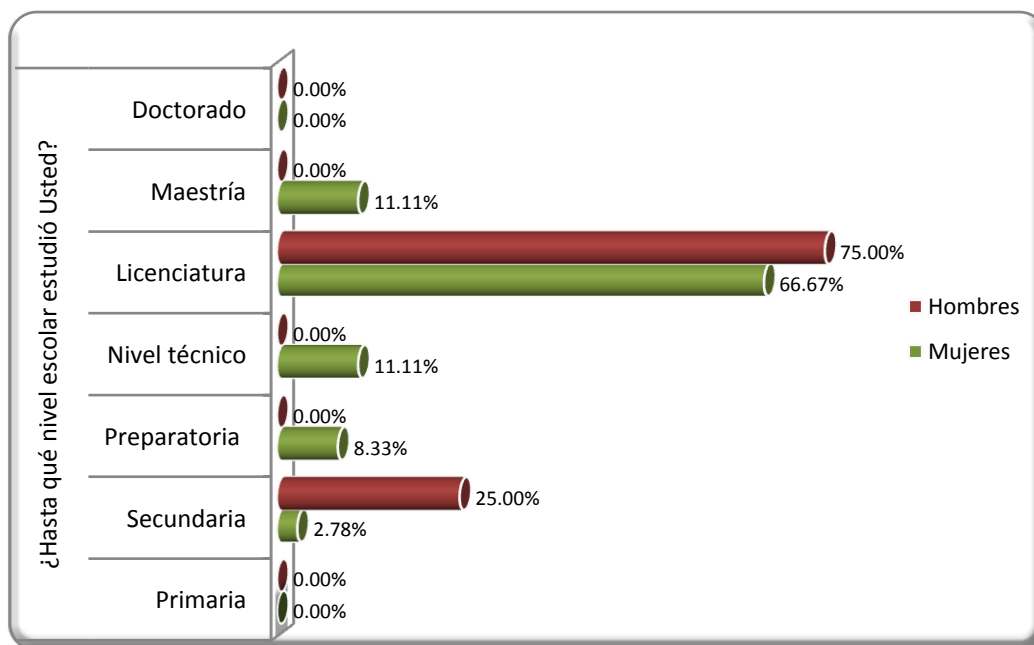
Del personal que tiene a su cargo la jefatura del hogar, un **42%** manifestó que sí, de cual 58% está representado por los hombres, y las mujeres que tienen la jefatura del hogar son el 36%. El **58%** de las personas no tienen la jefatura del hogar. Ver gráfica.

¿ES USTED JEFA O JEFE DE FAMILIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	42	36	58
No	58	64	42



En cuanto al nivel escolar del personal, el **70%** cuenta con nivel licenciatura, de ese porcentaje las mujeres ocupan un **67%** y los hombres con un **75%**. Seguido por el nivel de estudios de nivel técnico con un total **6%**, representó el **11%** de mujeres y el **0%** por hombres; del nivel de maestría es el **6%**, del cual las mujeres representan el **11%** y los hombres un **0%**. A nivel preparatoria, el personal fue representado por un **4%**, las mujeres con un **8%** y los hombres con un **0%**. El resto de los niveles educativos como secundaria el **14%**, primaria y doctorado representan el **0%**. Véase gráfica.

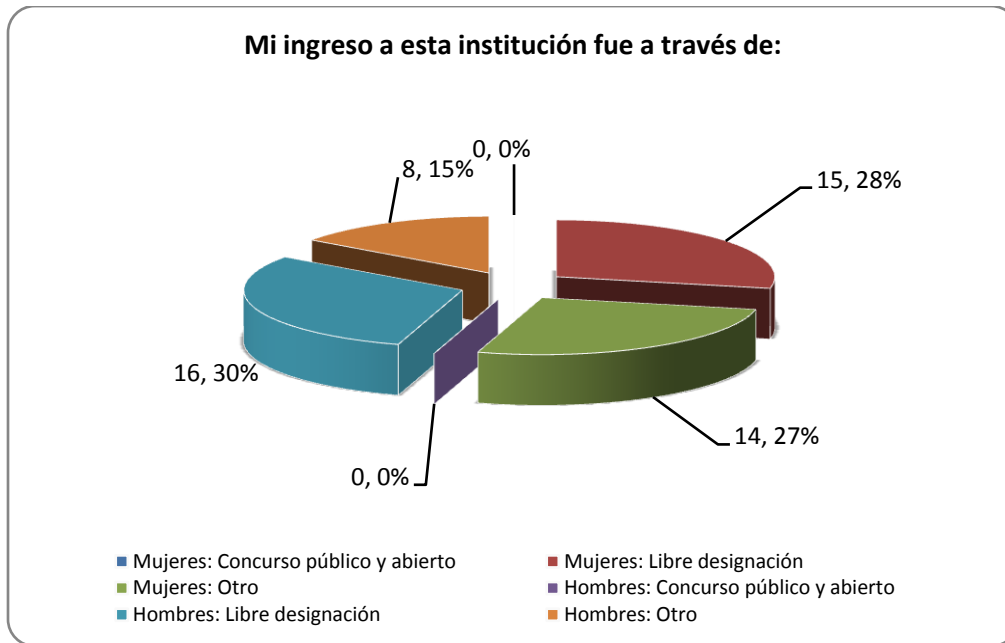
¿HASTA QUÉ NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Primaria	0	0	0
Secundaria	14	3	25
Preparatoria	4	8	0
Nivel técnico	6	11	0
Licenciatura	70	67	75
Maestría	6	11	0
Doctorado	0	0	0



El **0%** las personas al ingresar a la institución señaló que lo hicieron por concurso abierto. El ingreso por libre designación estuvo representado por un total del **58%**, las mujeres representan un 28% y los hombres un 30%, el resto, un **42%** señalaron que su ingreso fue por otra vía.¹²⁵Véase gráfica.

MI INGRESO A LA INSTITUCIÓN FUE POR	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Concurso público y abierto	0	0	0
Libre designación	58	28	30
Otro	42	27	15

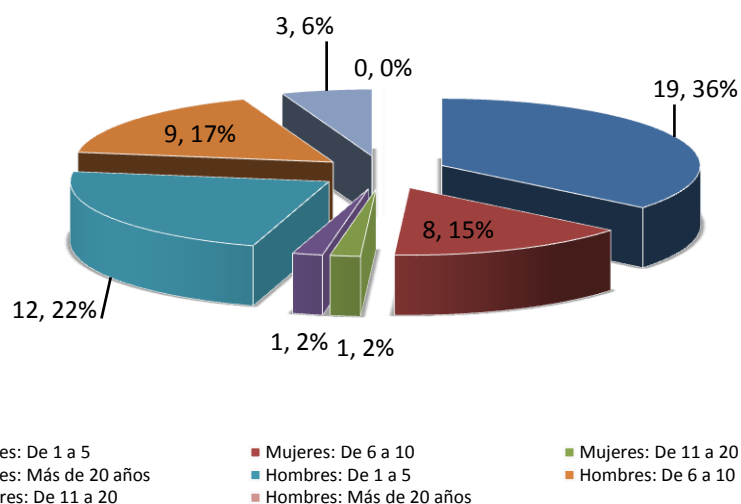
¹²⁵Las graficas de pastel, representan el total de respuestas dadas tanto por mujeres y hombres, razón por la cual no suma el 100% por sexo. Adicionalmente, en la etiqueta tiene dos valores separados por una coma, los cuales representan, el primer valor al número de personas que contestaron esa opción y el valor después de la coma indica el porcentaje que representa esa respuesta en relación a todas las demás.



El personal que contestó la encuesta señaló cuanto tiempo tiene trabajando en el servicio público del estado de Chihuahua, manifestando que el **8%** de la muestra lleva trabajando 11 a 20 años, representado con un 2% por mujeres y un 6% de hombres. Otro porcentaje importante fue el personal que labora en la administración pública por más de 20 años son **2%**, representado por un 2% por las mujeres. De las personas tiene de 6 a 10 años laborando es el **32%**. El resto un **58%** son las personas que tienen laborando de 1 a 5 años en la dependencia, representado por 36% son mujeres y el 22% de hombres. Véase gráfica.

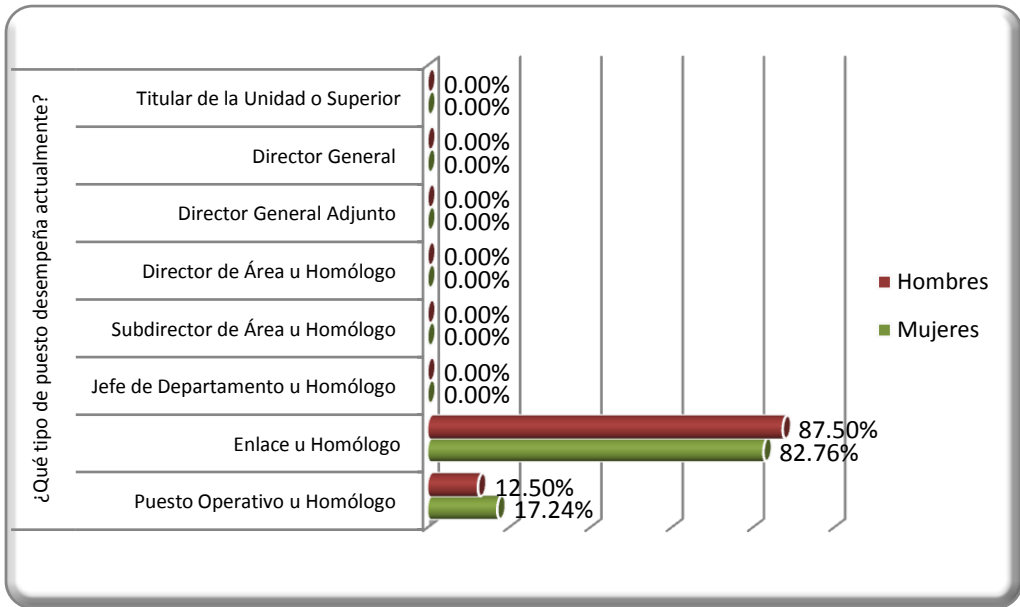
EN TOTAL ¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
De 1 a 5	58	36	22
De 6 a 10	32	15	17
De 11 a 20	8	2	6
Más de 20 años	2	2	0

¿Cuántos años ha trabajado en el sector público, en total?



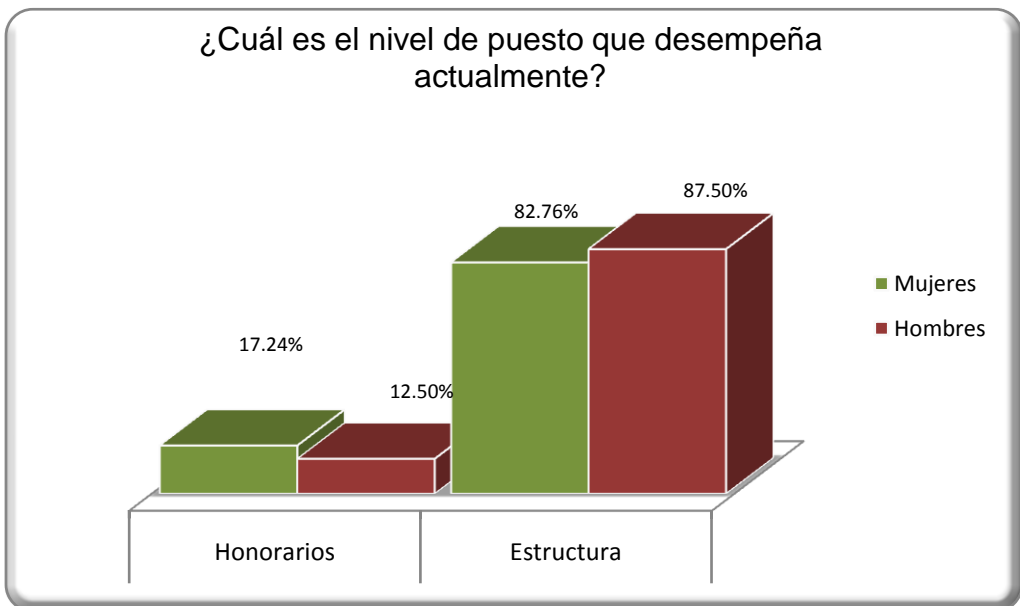
De acuerdo al nivel de puesto del personal se contó con la participación del **16%** de personal con puesto operativo u homólogo, representado por 17% las mujeres y 12% los hombres, el **94%** lo representó el nivel de enlace u homólogo, del cual 83% eran mujeres y 87% hombres. Véase gráfica.

¿CUÁL ES EL TIPO DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Puesto Operativo u Homólogo	16	17	12
Enlace u Homólogo	94	83	87
Jefe de Departamento u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director de Área u Homólogo	0	0	0
Director General	0	0	0
Titular de la Unidad o Superior	0	0	0



De acuerdo al tipo de contratación del personal el **85%** está contratado por estructura, del cual 83% son mujeres y 87% hombres. Véase gráfica.

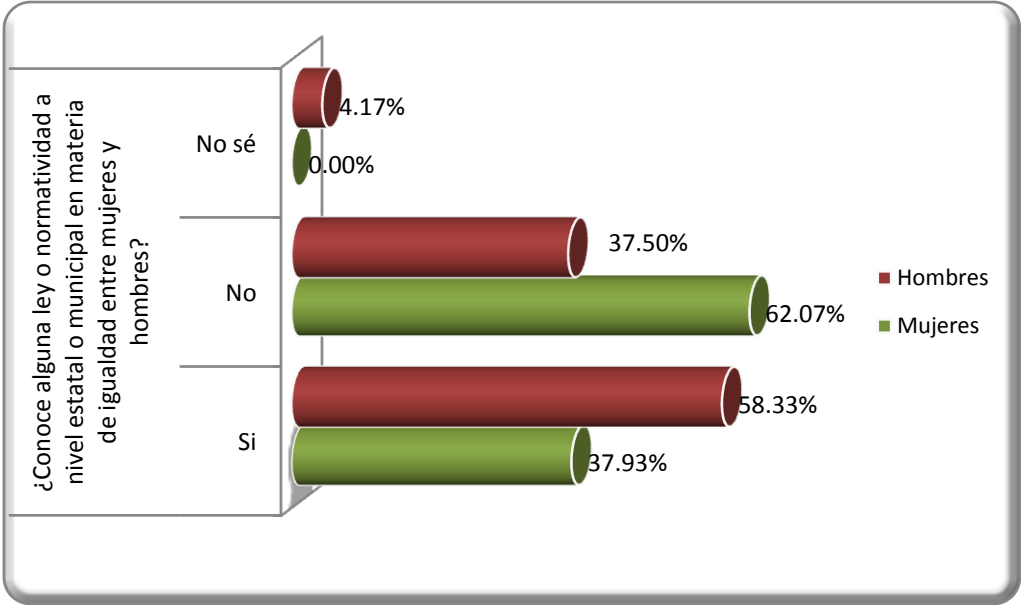
¿CUÁL ES EL NIVEL DE PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Honorarios	15	17	12
Estructura	85	83	87



Los indicadores mostrados en esta sección son aquellos que se refieren a si el personal que labora en las dependencias conoce cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio público de la APE desde el marco jurídico por la igualdad entre mujeres y hombres.

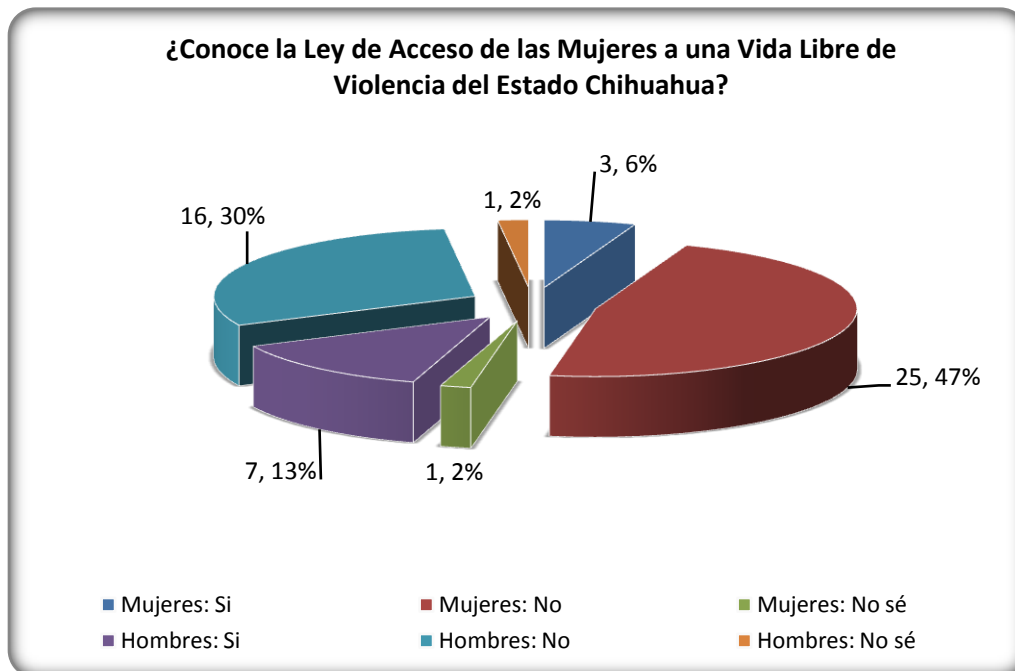
En cuanto al conocimiento de la normatividad en materia de género, se desprende que el **48%** de las personas encuestadas admiten conocer la normatividad jurídica, es decir, el 38% de las mujeres y 58% de los hombres, en contraposición con el **50%** de las personas que mencionaron no conocerla y el **2%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿CONOCE ALGUNA LEY O NORMATIVIDAD A NIVEL ESTATAL O MUNICIPAL EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	48	38	58
No	50	62	37
No sé	2	0	4



En el campo del conocimiento sobre la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 6% de las mujeres y el 13% de los hombres mencionaron que la conocen, es decir, el **19%** de las personas encuestadas; al contrario, el **77%** de las personas encuestadas desconocen la existencia de esta ley y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿CONOCE LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	19	6	13
No	77	47	30
No sé	4	2	2

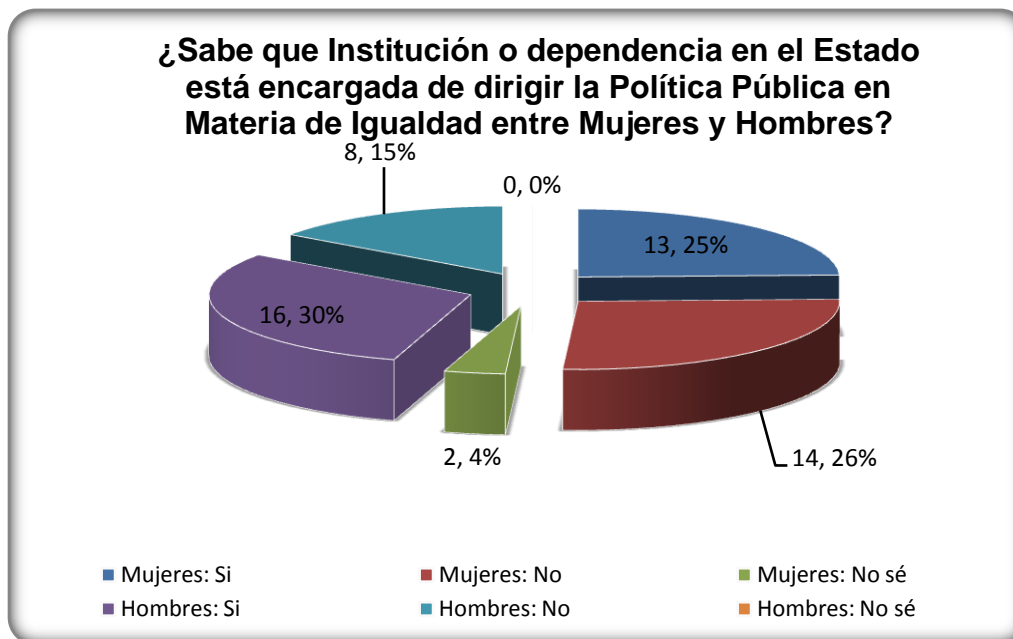


Se destaca que el personal de la APE, conoce en un **55%** la institución encargada de dirigir la Política Pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chihuahua representando el conocimiento por parte de las mujeres en un 25% y un 30% de los hombres, en tanto el **41%** manifestó no conocerla y el **4%** respondió no sé. Véase gráfica.

¿SABE QUE INSTITUCIÓN O	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
-------------------------	-----------	----------	----------

**DEPENDENCIA EN EL ESTADO
ESTÁ ENCARGADA DE DIRIGIR LA
POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA
DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES?**

Si	55	25	30
No	41	26	15
No sé	4	4	0

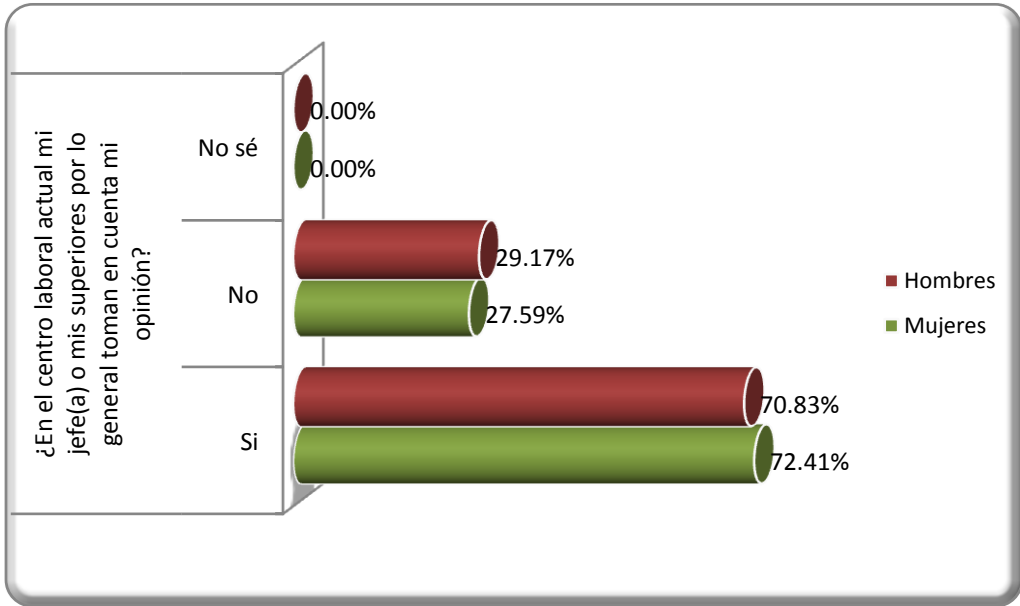


Clima Laboral

Los indicadores de clima laboral hacen referencia a elementos formales como condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros temas, en los cuales desempeñan el trabajo el personal del servicio público, así como la relación entre ellos y como llega a influir en el desempeño cotidiano.

De los datos obtenidos se observa que el 72% de las mujeres consideran que toman en cuenta su opinión en la institución, en comparación al 71% de los hombres, es decir, el **72%** de las personas entrevistadas admitieron que son reconocidas sus opiniones, en contraposición al **28%** que argumentaron lo contrario y el **0%** respondió no sé. Véase gráfica.

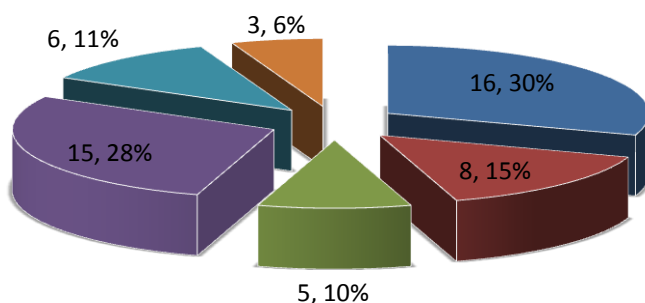
¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL TOMAN EN CUENTA MI OPINIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	72	72	71
No	28	27	29
No sé	0	0	0



Aunado a lo anterior, el **58%** del personal entrevistado que labora en la APE de Chihuahua, hace mención que sus actividades laborales son valoradas, en un margen de 30% de las mujeres y el 28% de los hombres; mientras que el **26%** mencionan que no se encuentran valoradas, el **16%** no lo sabe.

¿EN EL CENTRO LABORAL ACTUAL MI JEFE(A) O MIS SUPERIORES POR LO GENERAL VALORAN MI TRABAJO AL MENOS TANTO COMO YO LO VALORO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	58	30	28
No	26	15	11
No sé	16	10	6

¿En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro?

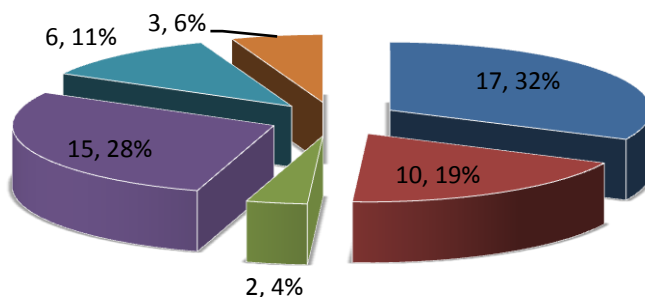


■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
 ■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

Con respecto a la oportunidad de la representación protocolaria se muestra que el 32% de las mujeres y el 28% de los hombres se pronuncian por que existe esta oportunidad, dando un total del **60%** de las personas encuestadas. El **30%** mencionaron que no existe dicha oportunidad, y el **10%** no sabe. Véase gráfica.

¿EN MI CENTRO DE TRABAJO EL PERSONAL TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES DE REPRESENTAR A LA INSTITUCIÓN EN ACTOS PROTOCOLARIOS, REUNIONES, EVENTOS, CONFERENCIAS, ETC.?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	60	32	28
No	30	19	11
No sé	10	4	6

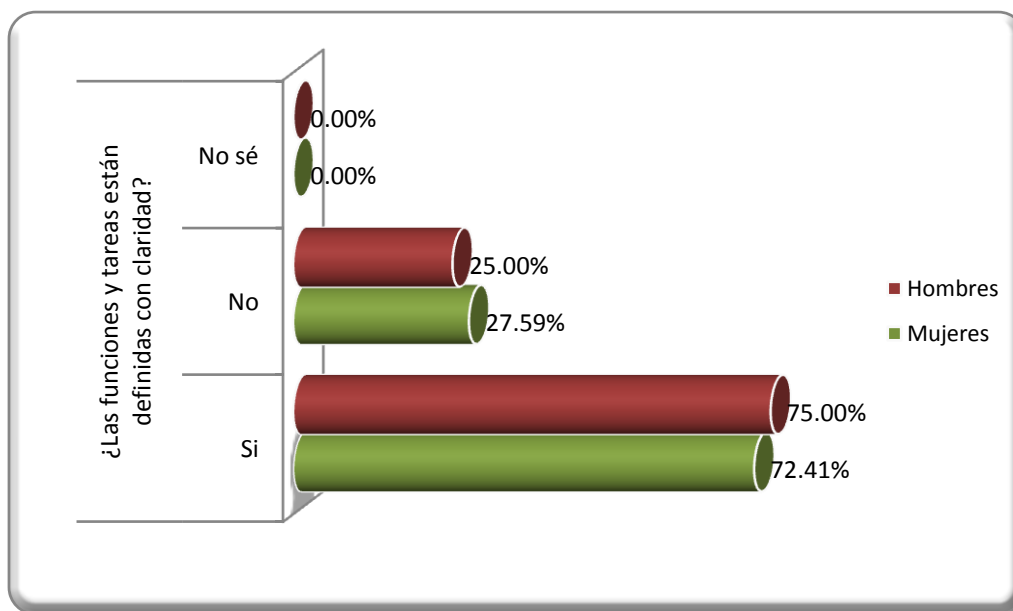
¿En mi centro de trabajo el personal tiene las mismas posibilidades de representar a la institución en actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



■ Mujeres: Si ■ Mujeres: No ■ Mujeres: No sé
■ Hombres: Si ■ Hombres: No ■ Hombres: No sé

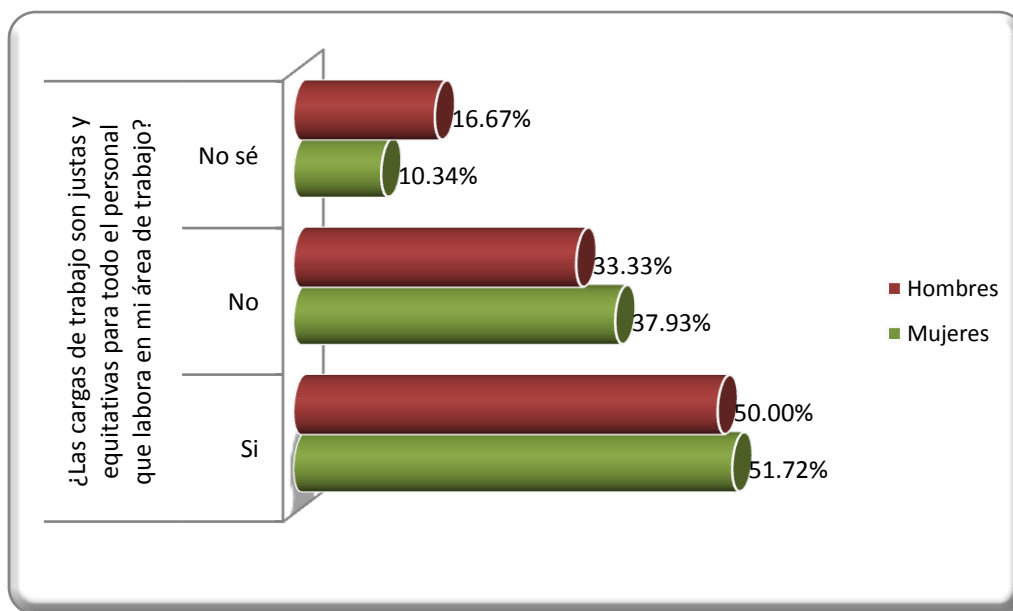
Además, el **81%** de las personas encuestadas, mencionaron que las tareas a desempeñar en su ámbito laboral son claras, representando así el 72% de las mujeres y el 75% de los hombres, mientras que el **29%** de las personas negaron la existencia de tareas claras y el **0%** no lo sabe. Véase gráfica.

¿LAS FUNCIONES Y TAREAS ESTÁN DEFINIDAS CON CLARIDAD?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	81	72	75
No	29	27	25
No sé	0	0	0



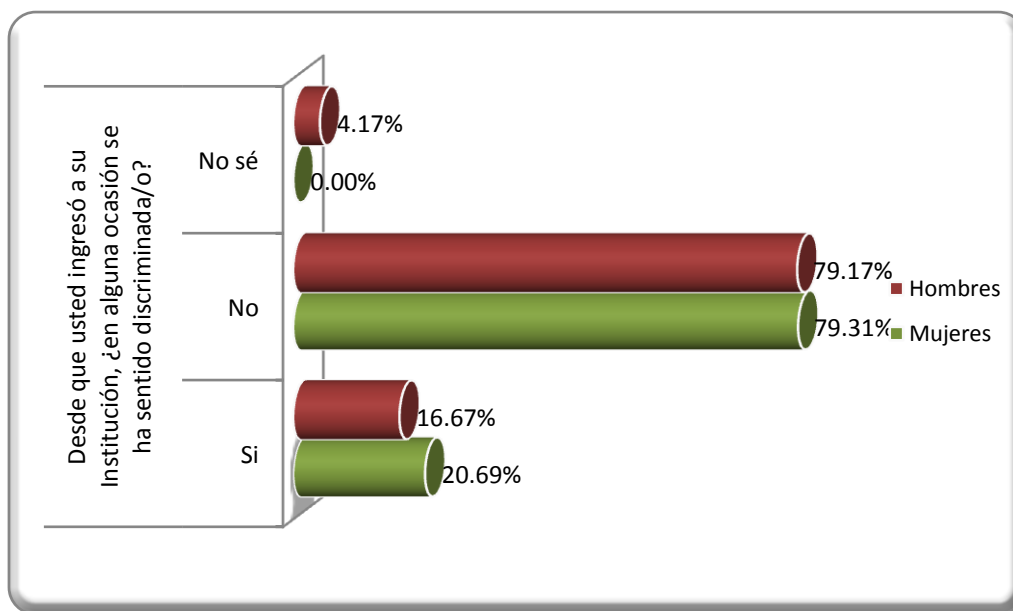
Con referencia a la existencia de cargas de trabajo justas, el 52% de las mujeres y el 50% de los hombres mencionaron que si existen cargas justas, es decir, el **51%** del grueso de la muestra, sin embargo, el **36%** de las personas adujeron que las cargas no son justas y el **13%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

¿LAS CARGAS DE TRABAJO SON JUSTAS Y EQUITATIVAS PARA TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	51	52	50
No	36	38	33
No sé	13	10	17



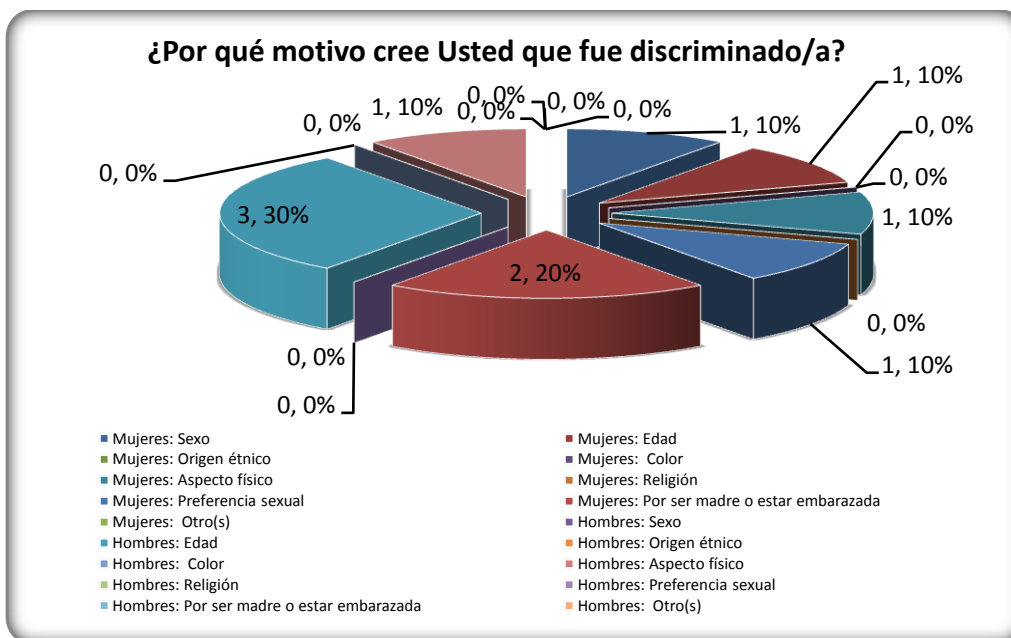
Por último, el **19%** de las personas entrevistadas consideraron que hay discriminación laboral al interior de la dependencia, en una proporción de 21% de las mujeres y el 17% de los hombres, por ende, el **79%** del total del personal encuestado consideraron que no existe discriminación laboral y sólo el **2%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica.

DESDE QUE USTED INGRESÓ A SU INSTITUCIÓN, ¿EN ALGUNA OCASIÓN SE HA SENTIDO DISCRIMINADO/O?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	19	21	17
No	79	79	79
No sé	2	0	4



Las personas que señalaron que en la institución han sido discriminadas manifestaron haber sido por razones como: sexo con un total de **10%** de la muestra, por otra parte, el **40%** de la muestra indicó haberse sentido discriminación por edad, por aspecto físico el **20%**. Por preferencia sexual el **10%** y en otros tipos el **20%**. Véase gráfica.

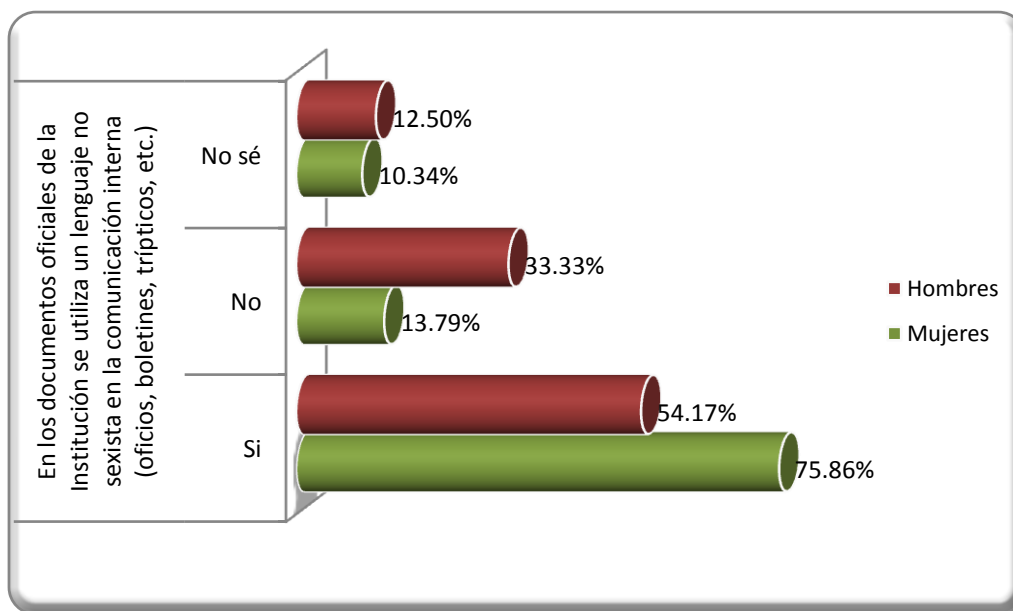
¿POR QUÉ MOTIVO CREE USTED QUE FUE DISCRIMINADO/A? (SEÑALE TODOS LOS QUE APLIQUEN).	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sexo	10	10	0
Edad	40	10	30
Origen étnico	0	0	0
Color	0	0	0
Aspecto Físico	20	10	10
Religión	0	0	0
Preferencia sexual	10	10	0
Otro(s)	20	20	0



Comunicación Incluyente

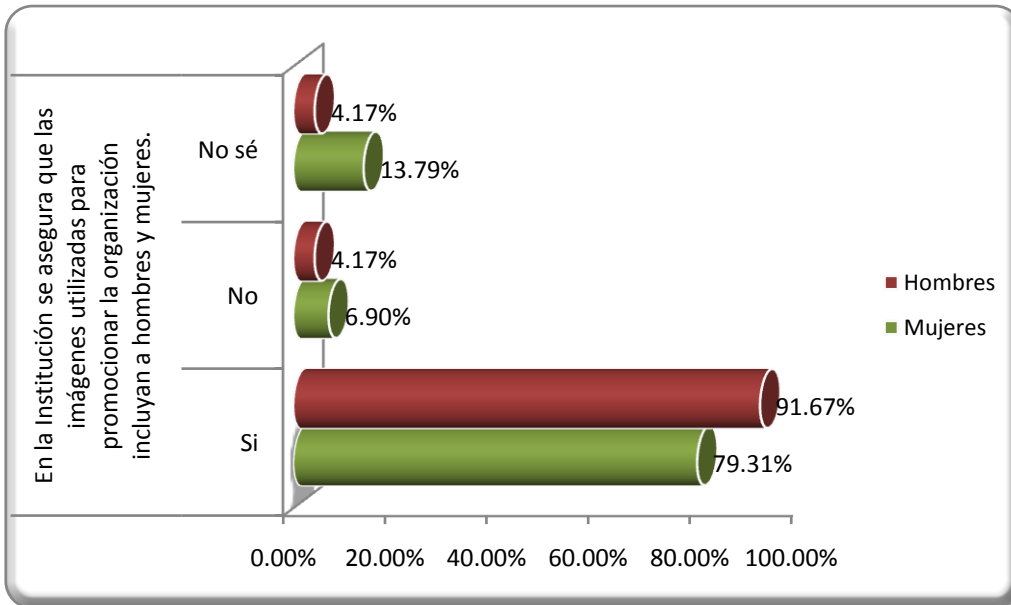
El análisis estadístico refleja que 76% de las mujeres admite que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación interna de la APE, en comparación al 54% de los hombres, es decir, el **73%** de las personas mencionaron que el lenguaje utilizado es no sexista, por el contrario, el **25%** del total entrevistado opinaron que el lenguaje es sexista y un **12%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LOS DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN SE UTILIZA UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA (OFICIOS, BOLETINES, TRÍPTICOS, ETC.)	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	65	76	54
No	24	14	33
No sé	11	10	12



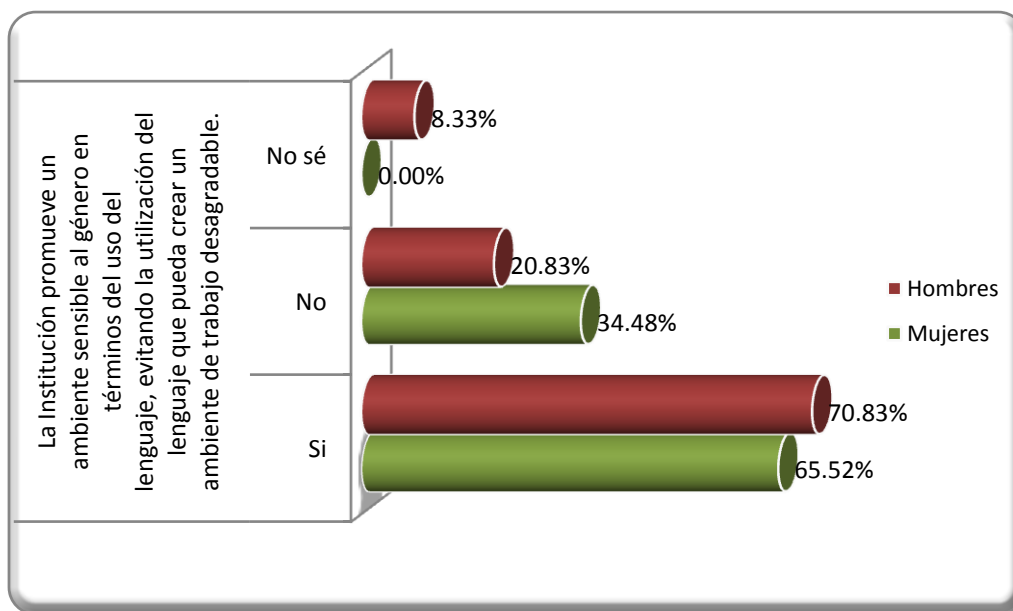
El porcentaje de las personas que consideraron que las imágenes de promoción son igualitarias fue del 92% de los hombres y el 79% de las mujeres, resultando el **86%** del personal entrevistado, en contraste, el **5%** mencionaron lo contrario y el **9%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN LA INSTITUCIÓN SE ASEGURA QUE EN LAS IMÁGENES UTILIZADAS PARA PROMOCIONAR LA ORGANIZACIÓN INCLUYAN A HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	86	79	92
No	5	7	4
No sé	9	14	4



El ambiente sensible al género que se presenta en la APE es positivo, según lo expresado por el 71% de los hombres con relación al 65% de las mujeres, siendo agrupado en el **68%** del personal entrevistado, el **28%** argumentó en sentido negativo y otro **4%** no lo sabe. Véase gráfica.

LA INSTITUCIÓN PROMUEVE UN AMBIENTE SENSIBLE AL GENERO EN TÉRMINOS DEL USO DEL LENGUAJE QUE PUEDA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO DESAGRADABLE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	68	65	71
No	28	34	21
No sé	4	0	8



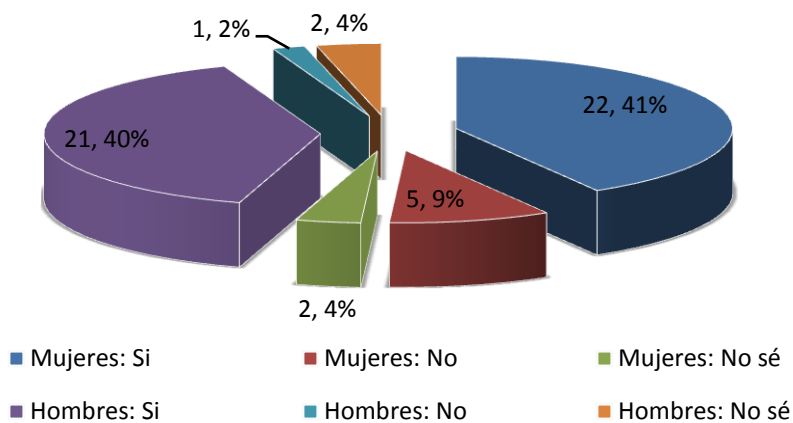
Selección de Personal

Los presentes indicadores se encuentran relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal conforme a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por cuanto hace al rubro sobre si en la dependencia se consideran los conocimientos sin importar el sexo de la persona se demuestra que 21% de los hombres y el 22% de las mujeres adujeron que se consideran los conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, resultando un total de **89%**, el restante **12%** refuta este criterio asertivo y el otro **8%** no sabe. Véase gráfica.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SE CONSIDERAN LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y APTITUDES NECESARIAS PARA EL PUESTO, SIN IMPORTAR SI SE ES HOMBRE O MUJER	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	81	41	40
No	11	9	2
No sé	8	4	4

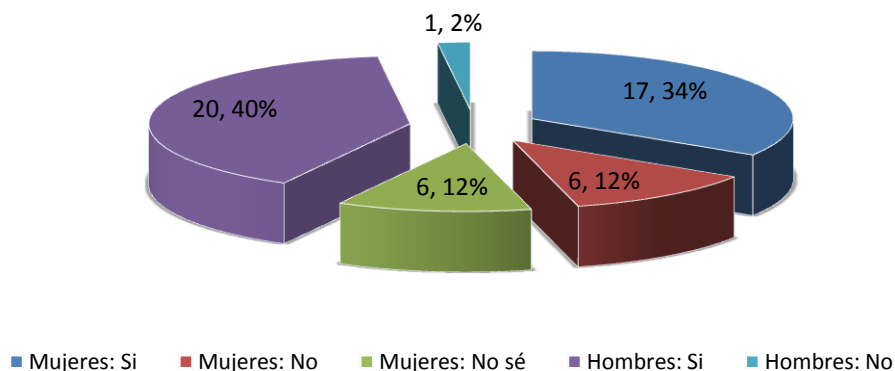
Para el reclutamiento y selección de personal se consideran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el puesto, sin importar si se es hombre o mujer.



En este sentido, el **74%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, el 40% de las mujeres y el 34% de los hombres, mientras que el **14%** de las personas opinaron lo contrario y el **12%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE ASEGURA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A UN PUESTO CUANDO TIENEN EL MISMO CONOCIMIENTO, EXPERIENCIA, HABILIDADES Y CAPACIDADES	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	74	40	34
No	14	2	12
No sé	12	0	12

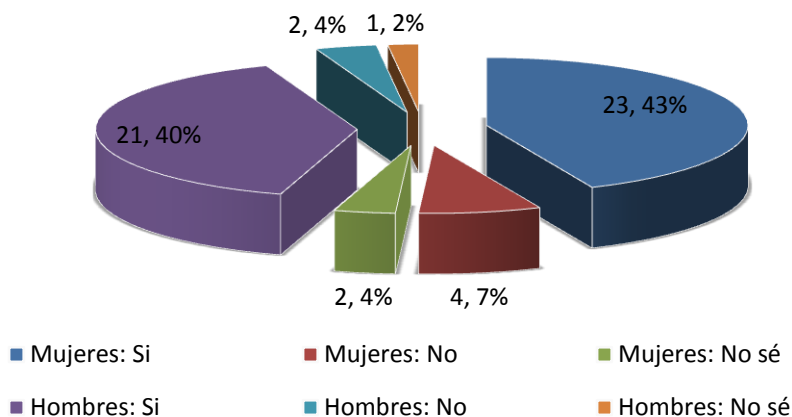
En mi centro de trabajo se asegura que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a un puesto cuando tienen el mismo conocimiento, experiencia, habilidades y capacidades.



En este sentido, el **83%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 40% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 43% de los hombres, mientras que el 11% de las personas opinaron lo contrario y el 6% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE POR IGUAL EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	83	40	43
No	11	7	4
No sé	6	4	2

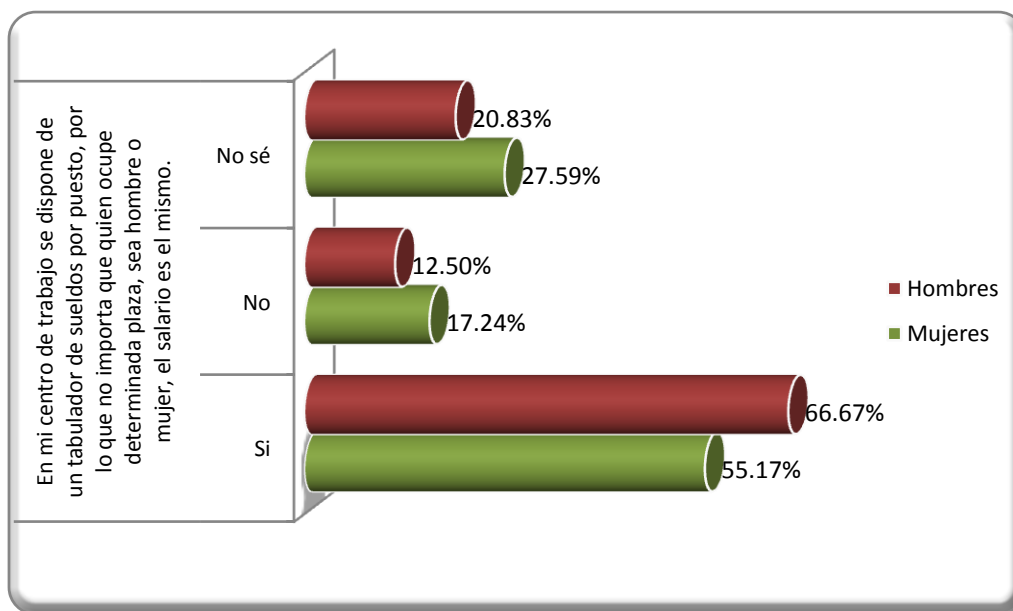
En mi centro de trabajo se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



Salarios y Prestaciones.

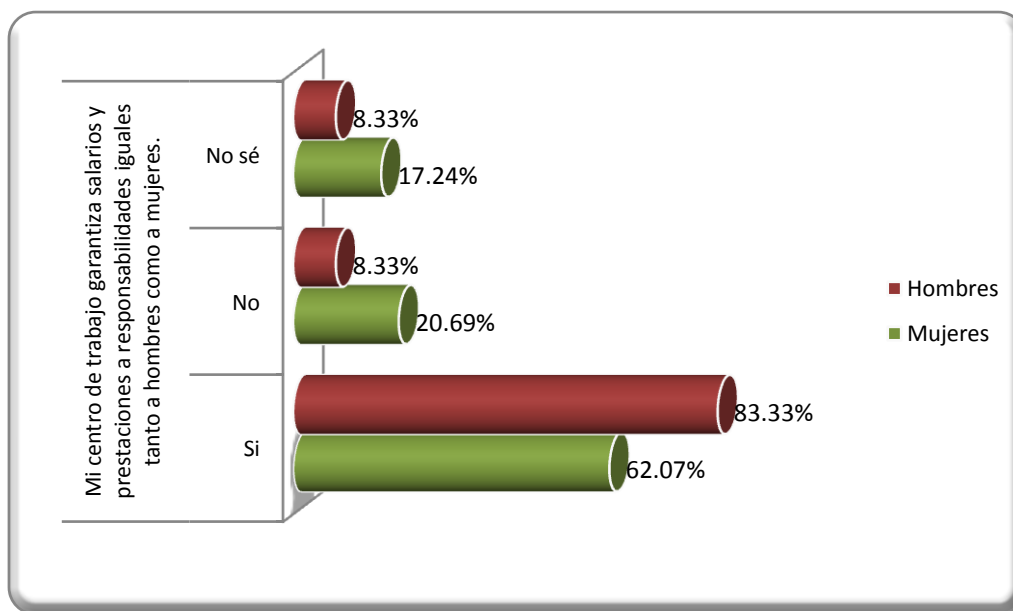
En esta sección se exponen indicadores sobre la sensación de igualdad entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones otorgados por la APE de Chihuahua. Por lo que el 55% de las mujeres considera que existe un tabulador de sueldo que no considera el sexo de las personas para su constitución en comparación al 67% de los hombres, que abarca una proporción mayor de las personas que opinan a favor con el 61% de las personas encuestadas y, en menor medida, el 15% admite que si existe una diferencia en la tabulación y otro 24% no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DISPONE DE UN TABULADOR DE SUELDOS POR PUESTO, POR LO QUE NO IMPORTA QUE QUIEN OCUPE DETERMINADA PLAZA, SEA HOMBRE O MUJER, EL SALARIO ES EL MISMO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	61	55	67
No	15	17	12
No sé	24	27	21



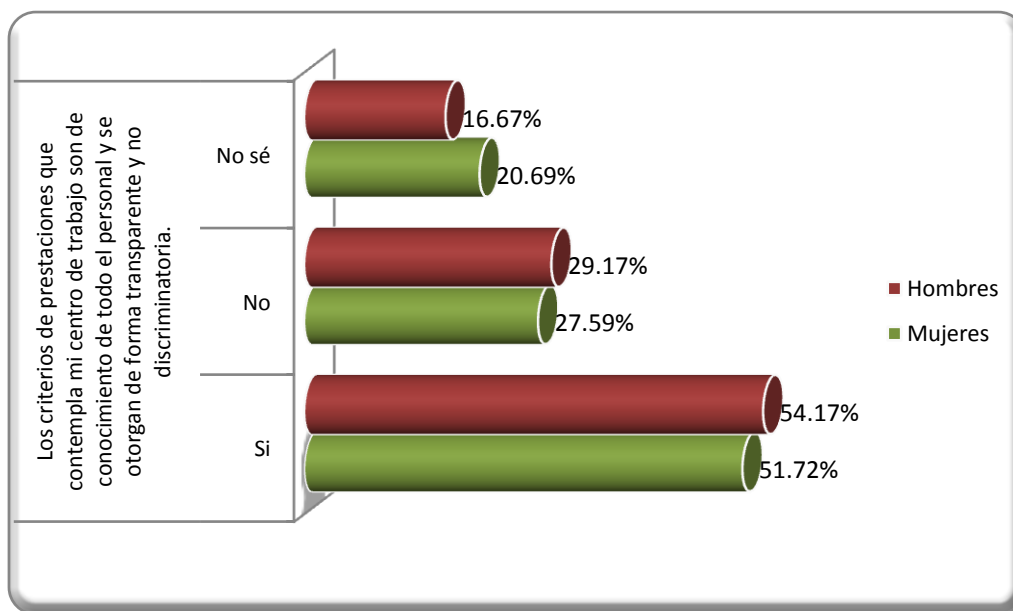
En el ámbito de los salarios iguales entre mujeres y hombres, el **73%** del total encuestado mencionan que si existe igualdad en los salarios, es decir, el **62%** de las mujeres y el **83%** de los hombres, el resto, **15%** menciona que no existe y un **12%** no lo sabe. Véase gráfica.

MI CENTRO DE TRABAJO GARANTIZA SALARIOS Y PRESTACIONES A RESPONSABILIDADES IGUALES TANTO A HOMBRES COMO A MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	73	62	83
No	15	21	8
No sé	12	17	8



En el siguiente rubro, correspondiente a las prestaciones, el 51% de las mujeres señalaron que se otorgan de forma transparente y son del conocimiento de todo el personal que labora en el servicio público, también el 54% de los hombres lo manifestaron, es decir, el **53%** de las personas encuestadas, con diferencia al **28%** restante que argumenta que no son del todo transparentes para otorgar las prestaciones y otro **19%** no lo sabe. Véase gráfica.

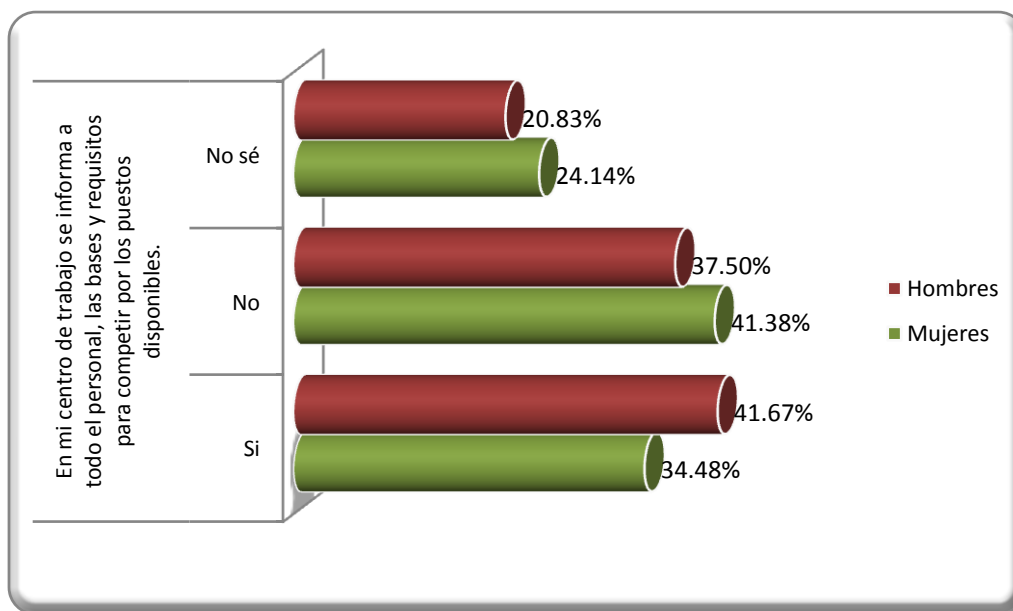
LOS CRITERIOS DE PRESTACIONES QUE CONTEMPLA MI CENTRO DE TRABAJO SON DE CONOCIMIENTO DE TODO EL PERSONAL Y SE OTORGAN DE FORMA TRANSPARENTE Y NO DISCRIMINATORIA.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	53	51	54
No	28	27	29
No sé	19	21	17



Promoción Vertical y Horizontal

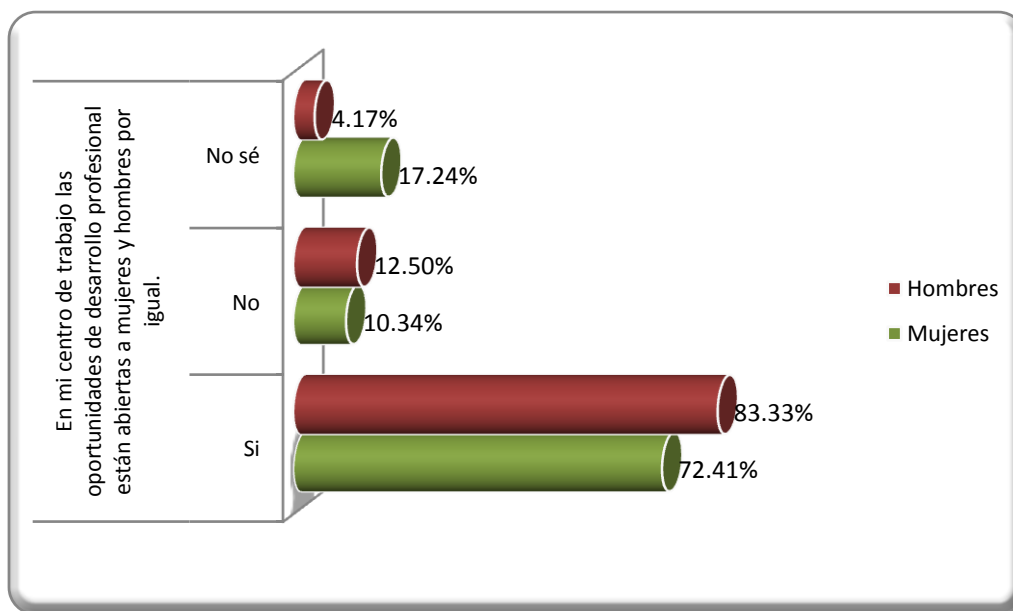
Los indicadores de Promoción Vertical y Horizontal miden los criterios de transparencia para otorgar ascensos al personal en igualdad entre mujeres y hombres. En cuanto los mecanismos de competencia para ocupar algún puesto, aproximadamente el **40%** de la muestra se encuentra en desacuerdo en que existe una adecuada divulgación de información respecto a este rubro, siendo en este caso la proporción de hombres menor a la proporción a las mujeres. El **38%** manifiesta positivamente y el **22%** no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE INFORMA A TODO EL PERSONAL, LAS BASES Y REQUISITOS PARA COMPETIR POR LOS PUESTOS DISPONIBLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38	34	42
No	40	41	37
No sé	22	24	21



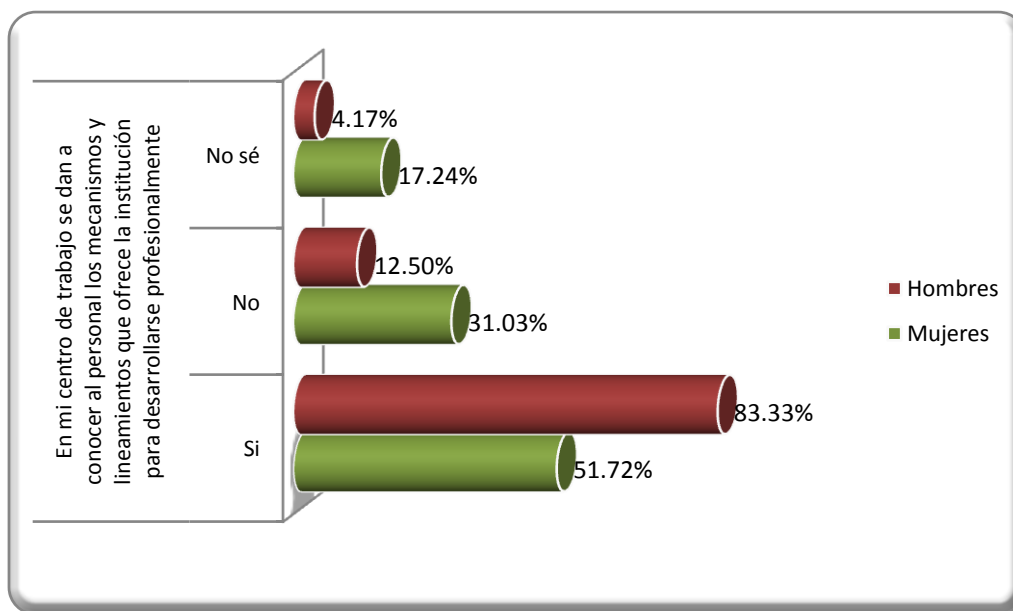
Respecto a las oportunidades de desarrollo profesional estén abiertas tanto para mujeres como para hombres se muestra que el **78%** del total de la muestra considera que si, representados por el 72% de las mujeres y el 83% de los hombres, en tanto el **11%** considera que no y otro **11%** respondió que no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁN ABIERTAS A MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	78	72	83
No	11	10	12
No sé	11	17	4



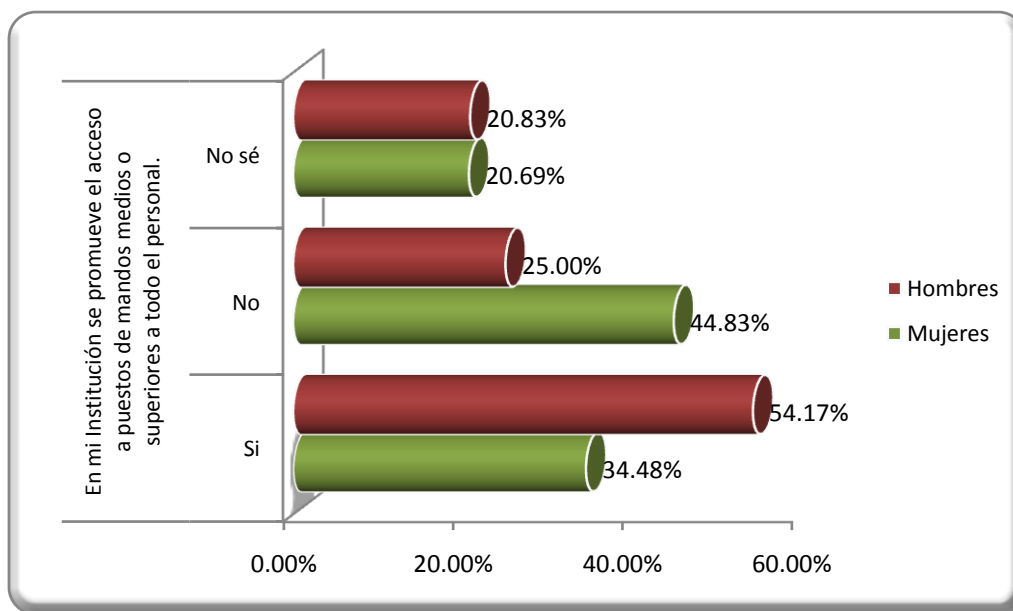
Con respecto a si se dan a conocer los mecanismos y lineamientos que ofrece la institución para el desarrollo del personal, la percepción muestra que el **67%** dice que si del cual el 52% son mujeres y el 83% hombres; un **22%** no está de acuerdo y un **11%** no sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE DAN A CONOCER AL PERSONAL LOS MECANISMOS Y LINEAMIENTOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67	52	83
No	22	31	12
No sé	11	17	4



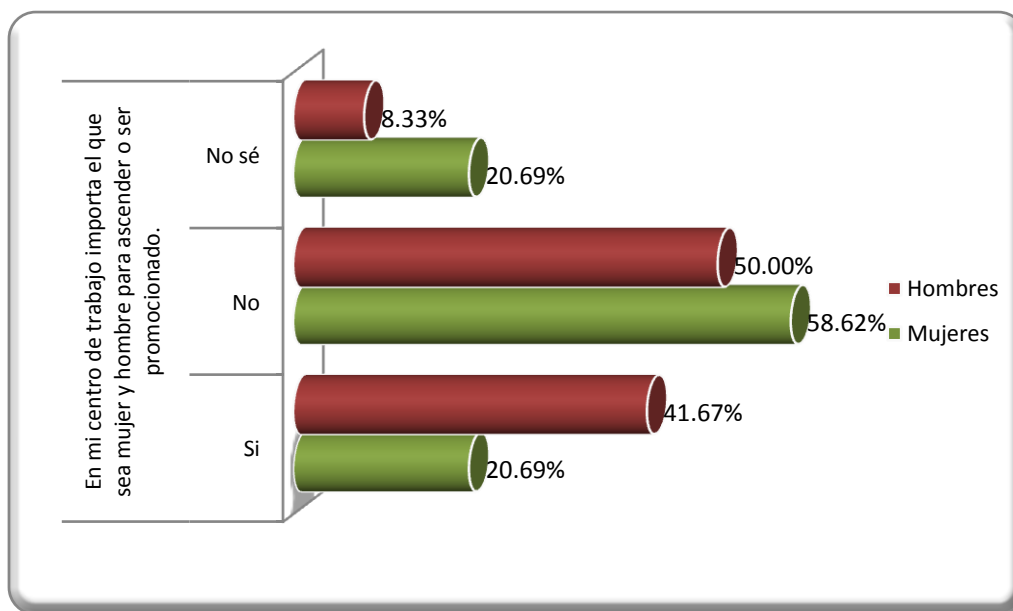
Los resultados indican que la promoción a puestos de mando medio y superior presentan porcentajes muy similares entre mujeres 34% como para hombres 54%, es decir prácticamente el **44%** de la muestra considera igualitaria la forma de llevar a cabo la promoción pero el **35%** se encuentra en desacuerdo en este rubro y un **21%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE EL ACCESO A PUESTOS DE MANDOS MEDIOS O SUPERIORES A TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	44	34	54
No	35	45	25
No sé	21	22	21



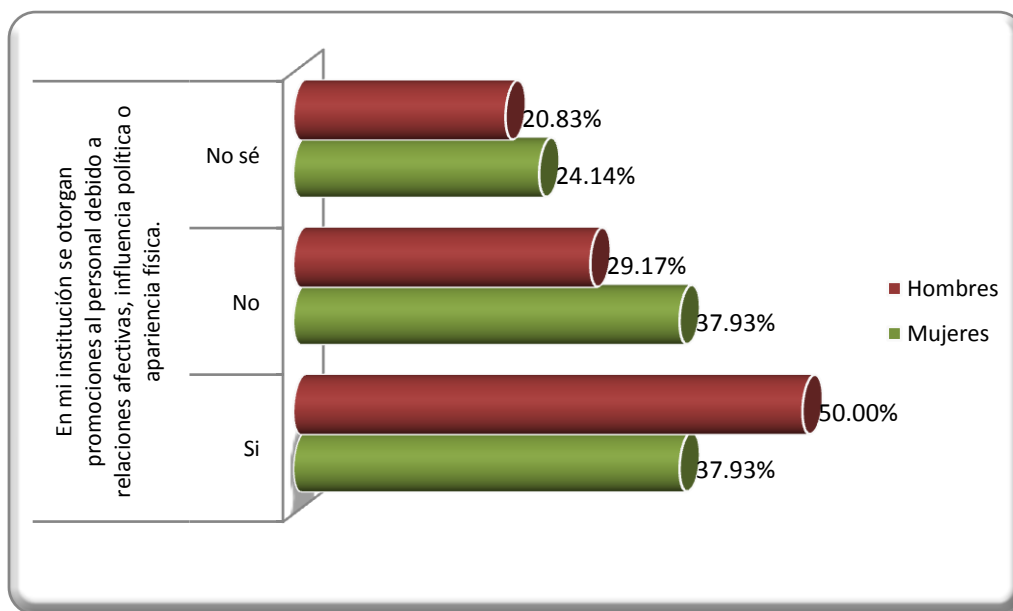
En este sentido, el **31%** del total de las personas entrevistadas mencionaron que existe una promoción igualitaria de sexo en los ascensos, que, desagregado por sexo, se identifica un 21% de las mujeres opinaron que si existe, apoyado por el 42% de los hombres, mientras que el **55%** de las personas opinaron lo contrario y el **14%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO IMPORTA EL QUE SEA MUJER Y HOMBRE PARA ASCENDER O SER PROMOCIONADO.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	31	21	42
No	55	59	50
No sé	14	21	8



Respecto a si importan las relaciones para la promoción, el **44%** de la muestra se considera que existe esa posibilidad, al desagregar los datos por sexo, se observa que la proporción de mujeres con esta percepción es de **38%** y de los hombres es de **29%**. En tanto el **34%** considera que las relaciones de tipo afectivas, políticas o la apariencia física no son relevantes para una promoción y el **22 %** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE OTORGAN PROMOCIONES AL PERSONAL DEBIDO A RELACIONES AFECTIVAS, INFLUENCIA POLÍTICA O APARIENCIA FÍSICA	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	44	38	50
No	34	38	29
No sé	22	24	21

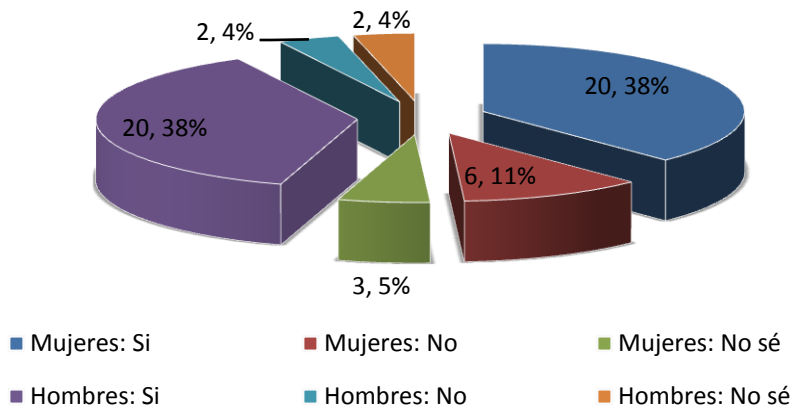


Capacitación y Formación Profesional

El **76%** del personal que labora en la institución indica que si se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres dentro de sus horas laborales, según los datos las mujeres señalan en un 38% que se establece esta política y los hombres señalan en un 38%, el **15%** del personal señala que no se aplica esta política y el **9%** respondió que no lo sabe. Véase gráfica

EN MI INSTITUCIÓN SE ESTABLECEN POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA HOMBRES Y MUJERES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76	38	38
No	15	11	4
No sé	9	5	4

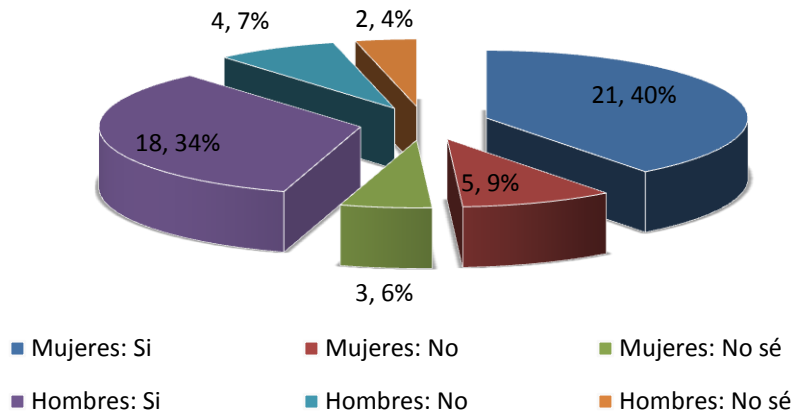
En mi Institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación para hombres y mujeres



En cuanto a si la información sobre la capacitación es pública y disponible para todo el personal de la institución, el **74%** señalaron que sí, representando las mujeres el 34% y el 40% de los hombres, el **16%** respondió que no y el **10%** contestó que no sabe. Véase gráfica.

LA INFORMACIÓN SOBRE CAPACITACIONES ES PÚBLICA Y DISPONIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Sí	74	34	40
No	16	7	9
No sé	10	4	6

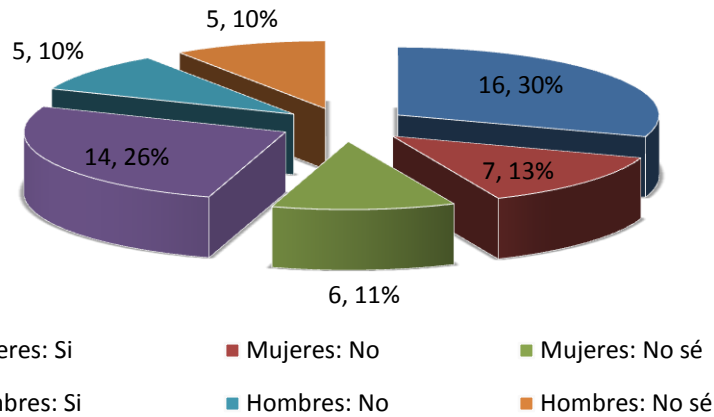
La información sobre capacitaciones es pública y disponible para todo el personal.



Con estos indicadores se identifican el acceso que tiene el personal para mejorar sus capacidades y el desarrollo personal a través de la capacitación y dentro de la institución. El **56%** manifiesta que existen dichas políticas, del cual el **16%** lo representan las mujeres y el **14%** los hombres; un **23%** no está de acuerdo y el **21%** no sabe

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN HORAS LABORALES PERMITIENDO EL ACCESO LIBRE A MUJERES Y HOMBRES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	26	30
No	23	10	13
No sé	21	11	10

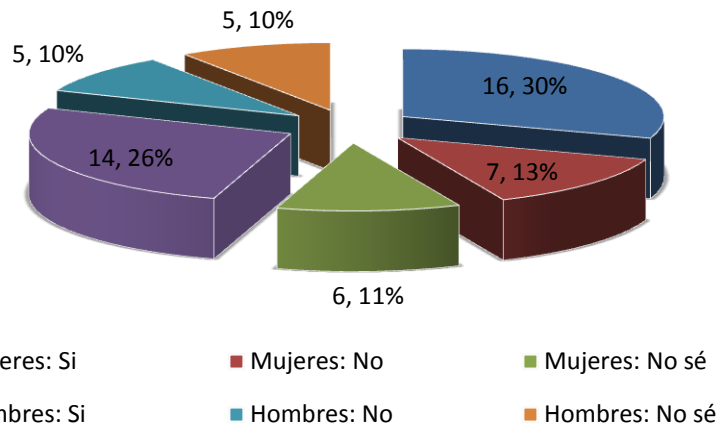
En mi centro de trabajo existen programas de capacitación realizados en horas laborales permitiendo el acceso libre a mujeres y hombres.



Los resultados indican que el **56%** de la muestra están de acuerdo en que la capacitación es tomada en cuenta para ser ascendido en su institución, al desagregar este rubro vemos que el 26% está compuesto por mujeres y el 30% por hombres, también nos indica que el **23%** de las personas entrevistadas piensan que la capacitación no es tomada en cuenta, y el restante **21%** no sabe. Véase gráfica

LOS TALLERES Y CURSOS DE CAPACITACIÓN SE CONSIDERAN PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS DE TODO EL PERSONAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	56	26	30
No	23	13	10
No sé	21	11	10

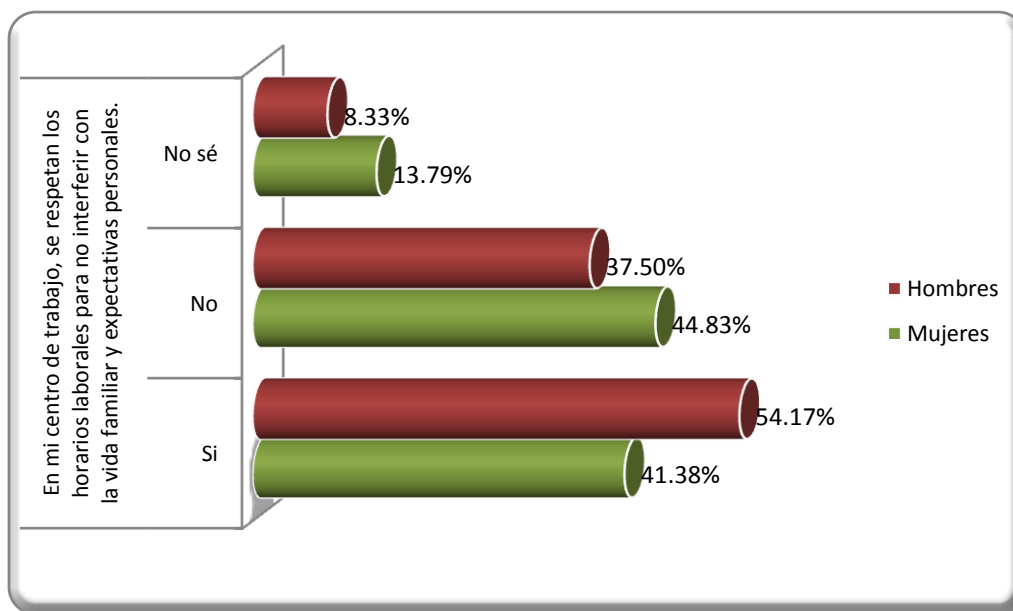
Los talleres y cursos de capacitación se consideran para promociones y ascensos de todo el personal.



Conciliación entre la vida familiar y laboral.

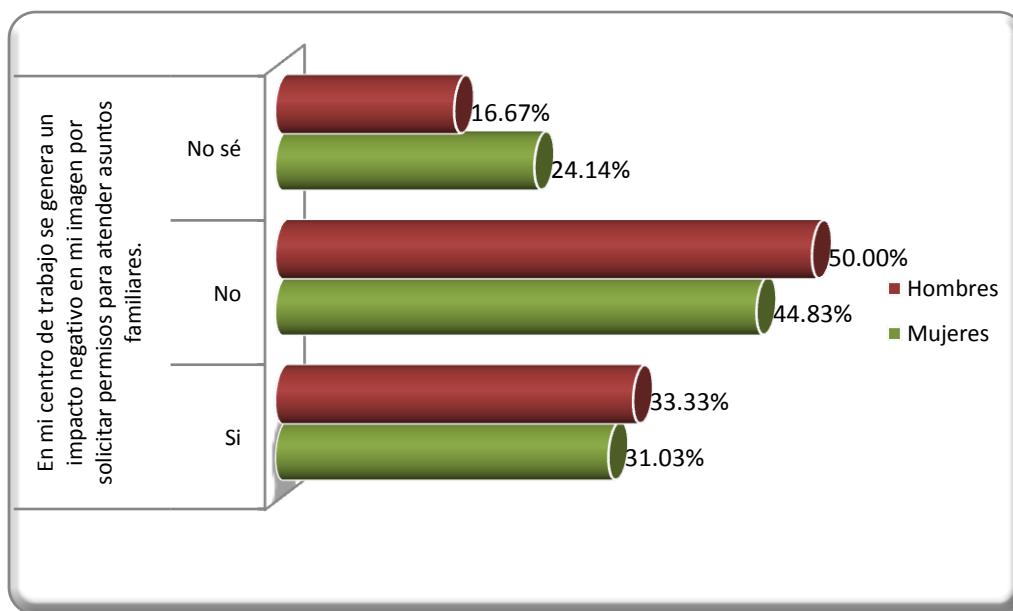
Los resultados muestran que el **48%** de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 41% y la de hombres de un 54%. El **41%** señaló que no sabe si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **11%** respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	48	41	54
No	41	45	37
No sé	11	14	8



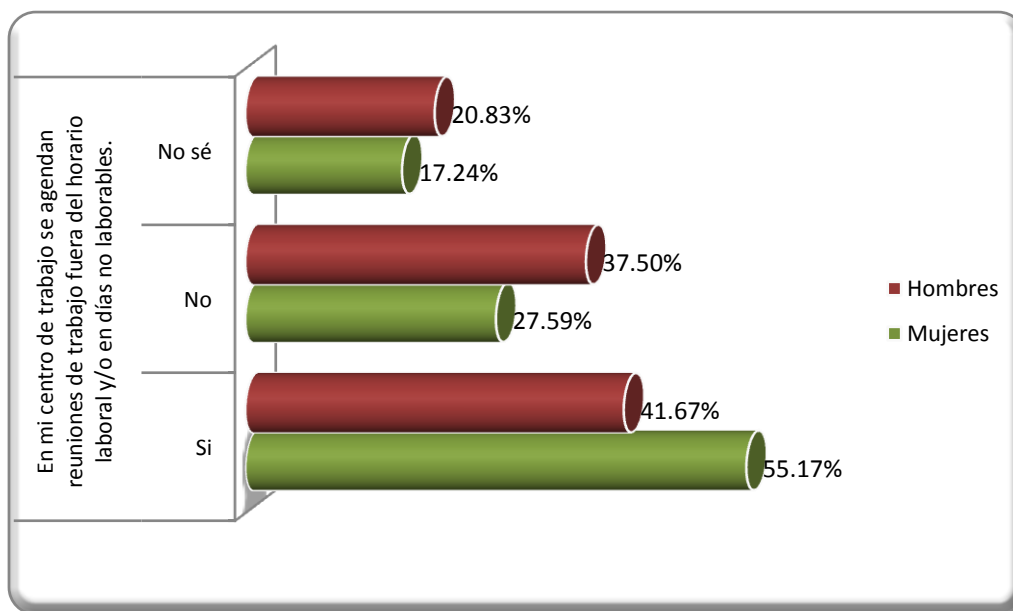
Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 31% de las mujeres y el 33% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **32%** de la muestra, es decir, el **47%** de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **21%** respondió que no sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	32	31	33
No	47	45	50
No sé	21	24	17



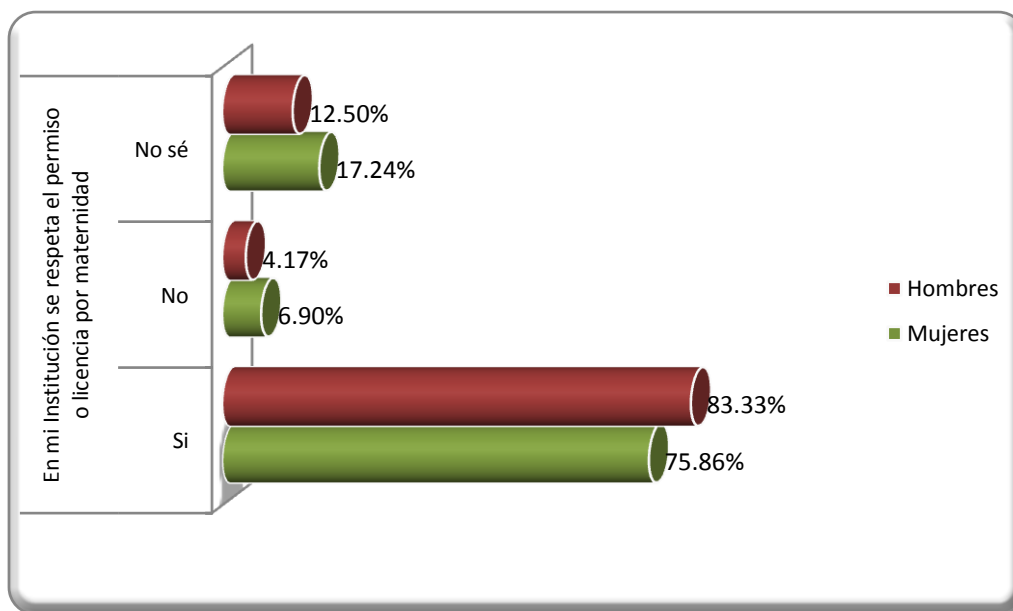
Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **39%** contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **32%** admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 27% de las mujeres con respaldo del 37% de los hombres. El resto **19%** contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	49	55	42
No	32	27	37
No sé	19	17	21



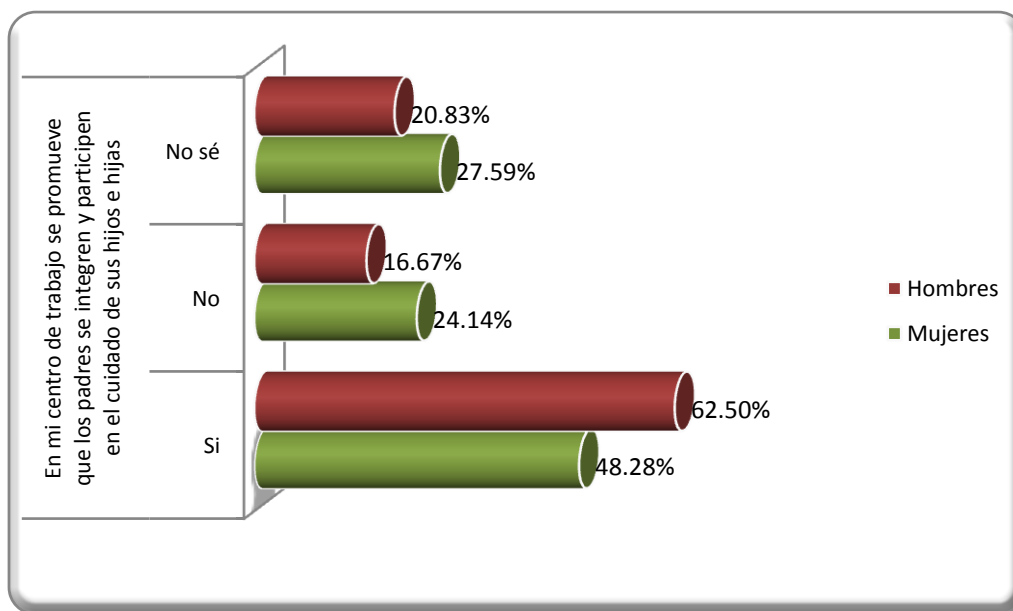
En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **87%** de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 76% son mujeres, en tanto el 83% de hombres. El **17%** señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **6%** respondió que no. Véase gráfica.

EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	79	76	83
No	6	7	4
No sé	15	17	12



El 48% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 62% esto es un **24%** de la muestra. El **20%** respondió que no y el **56%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.

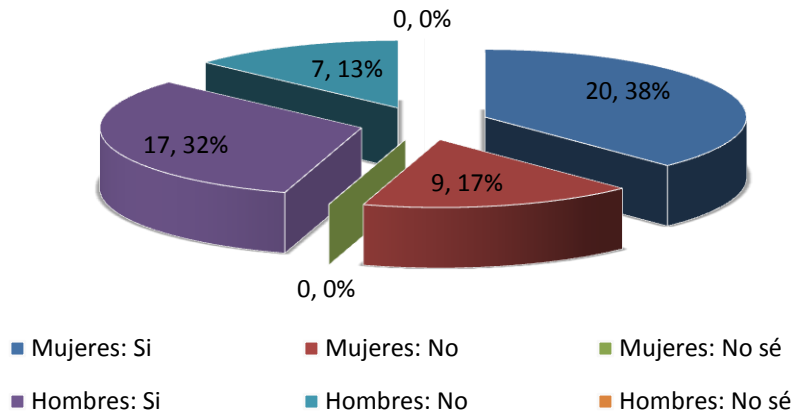
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	24	48	62
No	20	24	17
No sé	56	27	21



Los resultados indican que el **70%** de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (32% mujeres y 38% hombres). El **15%** de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, el **85%** respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.

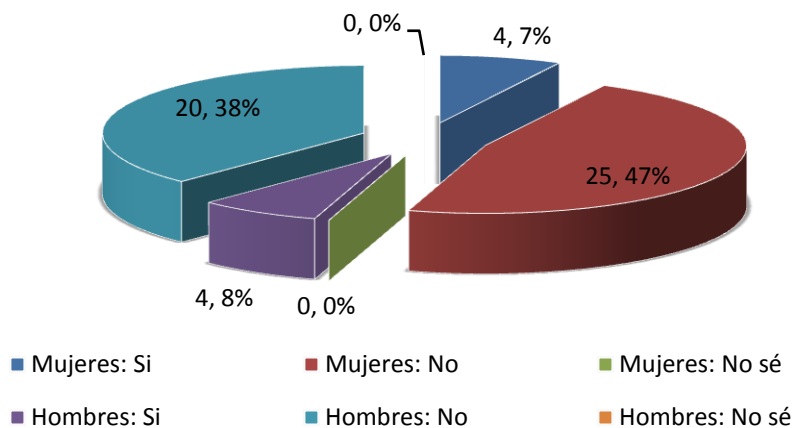
¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	70	32	38
No	30	13	17
No sé	0	0	0

¿En alguna ocasión Usted ha solicitado un permiso?



¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	15	8	7
No	85	38	47
No sé	0	0	0

¿En alguna ocasión ha solicitado Usted permiso en su área de trabajo y se lo han negado?



3.10. Hostigamiento y Acoso Sexual

En ésta sección se evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual en la APE del estado de Chihuahua y los planes de acción para prevenir y atender este flagelo que afecta a mujeres y hombres, limitando el desarrollo profesional.

El cuestionamiento, a título personal si le han inferido algún comentario sexista, el **6%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el **5%** las mujeres y el **8%** hombres mientras que la mayoría de las personas, mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **4%** respondió afirmativamente a esta pregunta.

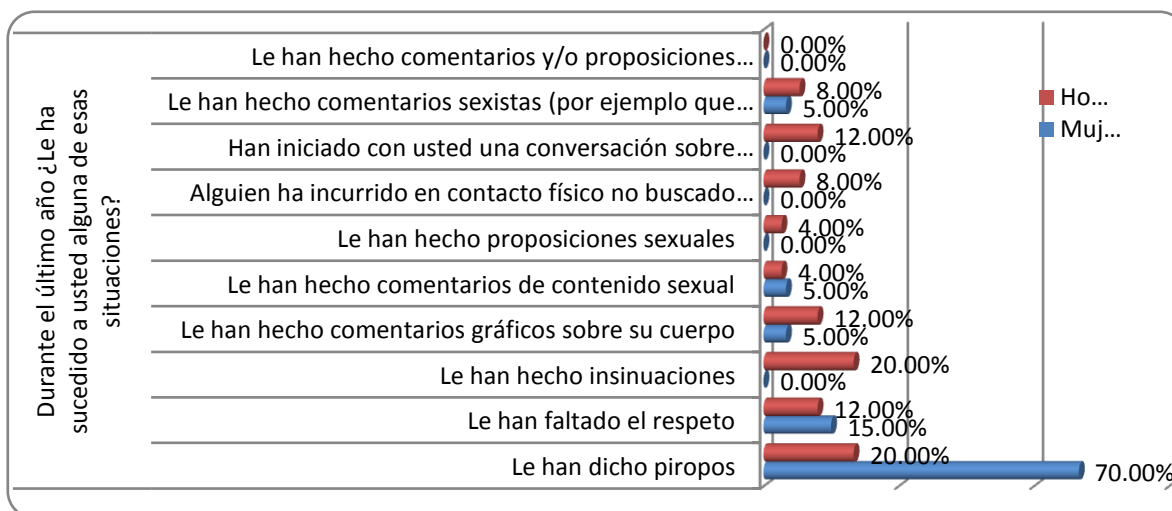
En tercer lugar, el **0%** de las mujeres y el **4%** de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **2%** de la muestra total, infiriendo que el **98%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el **5%** de las mujeres y el **12%** de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **8%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **92%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el **0%** de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del **20%**, esto es, el **10%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **90%** restante que no los han recibido.

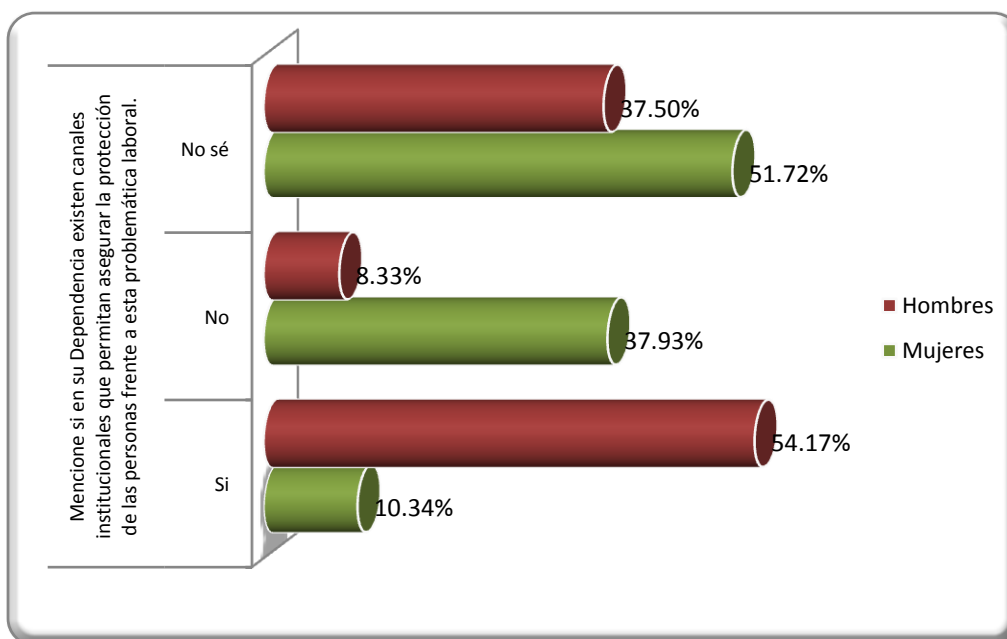
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **39%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de **70%** y los hombres un porcentaje de **20%**. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **39%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **61%** de las personas no han sido objeto de estos actos. Véase gráfica.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿LE HA SUCEDIDO A USTED ALGUNA DE ESAS COSAS?	%PERSONA L	%MUJERE S	%HOMBRE S
Le han dicho piropos	39	70	20
Le han faltado el respeto	12	15	12
Le han hecho insinuaciones	10	0	20
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo	8	5	12
Le han hecho comentarios de contenido sexual	4	5	4
Le han hecho proposiciones sexuales	2	0	4
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)	4	0	8
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)	6	0	12
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	6	5	8



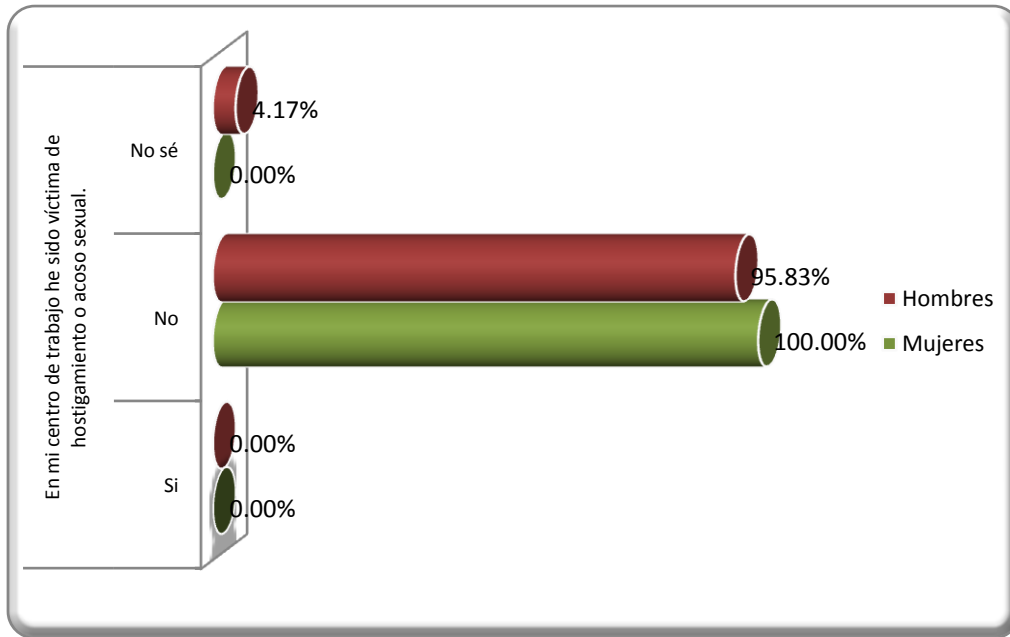
Finalmente se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **32%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **23%** que no, un importante **45%** no lo sabe. Véase gráfica.

EN MI CENTRO DE TRABAJO EXISTEN MECANISMOS PARA DENUNCIAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	32	10	54
No	23	38	8
No sé	45	52	37



Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **0%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **98%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **2%** manifestó que no lo sabe.

EN MI CENTRO DE TRABAJO HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	0	0	0
No	98	100	96
No sé	2	0	4



“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”



MAKE CONSULTORS

Av. Insurgentes Sur No. 800.

Piso 8, Col. Del Valle.

C.P. 03100 México, Distrito Federal

Teléfono: 0445554140085

www.makeconsultors.com.mx

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN
ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN EL
ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA ESTATAL



GOBIERNO FEDERAL "Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, gracias al Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo"

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LA MUJER