



Secretaría de
Desarrollo
Social



Estudio Exploratorio sobre Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado de México

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	
I MARCO JURÍDICO-CONCEPTUAL	9
II JUSTIFICACIÓN, OBJETIVO Y ALCANCE	15
III INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA CULTURA DE GÉNERO	19
IV DISEÑO DEL ESTUDIO	23
V DIAGNÓSTICO	31
VI ANÁLISIS DE FACTORES	67
VII DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES	73
VIII CORRELACIÓN ENTRE FACTORES	85
IX CONCLUSIONES	89
X RECOMENDACIONES POR FACTOR	95
XI PROGRAMA PARA LA CULTURA INSTITUCIONAL	103

■ PRESENTACIÓN



Presentación

El gobierno del estado de México a través del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, continúa realizando acciones para que en la administración pública se consolide la perspectiva de género en sus programas, proyectos y acciones.

En la administración pública del estado de México existe legislación que permite regular, proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación, sea cual fuere su circunstancia o condición, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, con el propósito de alcanzar una sociedad más democrática, justa, equitativa y solidaria.

El Plan de Desarrollo del Estado de México 2005-2011, en la vertiente 2: Igualdad de Oportunidades, en el Eje Rector "Equidad de Género y Nuevas Expectativas para las Mujeres", se tiene el compromiso para incluir, apoyar y proteger a las mujeres, de promover acciones para fomentar su participación en los ámbitos social, político y económico; además de contribuir con acciones que promuevan una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del programa.

En tal sentido, el Consejo Estatal para la Mujer y Bienestar Social realizó un Estudio Exploratorio sobre Cultura Institucional con Perspectiva de

Género en la Administración Pública del Estado de México, con el propósito de contar con un diagnóstico que permita brindar información sobre la situación que guarda en el quehacer público la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Este estudio consideró entre otros aspectos, que al interior del ámbito público se apliquen instrumentos de medición de diversos tópicos en materia de igualdad, para conocer el grado de satisfacción de los servidores públicos; además, se deben tomar medidas y realizar actividades en la administración pública estatal para lograr la igualdad de oportunidades; así como también proponer la realización de estudios, informes técnicos y diagnósticos en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Es por ello, que se realizó un estudio exploratorio mediante la aplicación de una encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género" con la finalidad de conocer las brechas de género que existen al interior de la administración pública estatal, ésta se realizó del 25 de octubre al 12 de noviembre de 2010, contando con la participación de 3,280 personas que son servidoras y servidores públicos, de los cuales el 45.3 por ciento fueron hombres y 54.7 por ciento mujeres. Destacando que entre las dependencias con mayor participación: la Secretaría de Educación con 926, Secretaría de Salud con 921 y la General de Gobierno con 610.

Este estudio obedece también a la necesidad de generar estadísticas para el diseño de objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores con perspectiva de género en la administración pública estatal. Es decir, nos aporta información para conocer la perspectiva de género en la realidad social, laboral, educativa, formativa

o económica en la administración pública estatal, que nos permita la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identificar las diferencias derivadas de su propia condición.

Las estadísticas presentadas en este diagnóstico son de carácter descriptivo, nos informan sobre el estado real de la situación y de carácter valorativo, ya que nos permiten dar juicios objetivos sobre la perspectiva de género en la administración pública estatal. Por lo que contamos con la información sobre la situación o condición que guardan las mujeres y hombres en el contexto de la función pública, en un tiempo determinado, lo que permite coadyuvar a determinar en dónde estamos y a dónde vamos con respecto a la perspectiva de género en el cumplimiento de metas, evaluación de programas y medición del impacto.

Se presentan datos estadísticos desagregados por sexo para el diseño de acciones afirmativas y a favor del personal que mejoren la condición de género en la administración pública del estado de México.

Lorena Cruz Sánchez

Vocal Ejecutiva del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social del Estado de México

| MARCO
JURIDICO - CONCEPTUAL



I. MARCO JURÍDICO-CONCEPTUAL

Con el propósito de delimitar el objeto de estudio del diagnóstico sobre cultura institucional con perspectiva de género en la administración pública del estado de México, tomamos en cuenta un marco de referencia para obtener la principal normatividad tanto conceptual como técnica, de tal manera que el estudio cuente con sustento legal y teórico conceptual.

En este sentido consideramos las referencias de carácter normativo que dan el marco de actuación al estudio sobre cultura institucional, a los ordenamientos legales y normativos de carácter internacional, federal y estatal, encontrándose entre los principales a los siguientes:

Marco normativo Internacional y Federal:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979.
- Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones.

Marco normativo Estatal:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, 2010.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, 2008.

- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, 2009.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar actos de Discriminación en el Estado de México, 2010.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, 2010.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México, 2010.
- Ley para la Prevención y Erradicación de la violencia Familiar del Estado de México, 2008.
- Código Penal del Estado de México, 2010.
- Código Civil del Estado de México, 2010.
- Plan de Desarrollo del Estado de México 2005-2011.

Es importante mencionar que en este marco normativo se consideró el Plan de Desarrollo del Estado de México 2005-2011, en su vertiente 2: Igualdad de Oportunidades, en el Eje Rector "Equidad de Género y Nuevas Expectativas para las Mujeres", debido a que manifiesta el compromiso para incluir, apoyar y proteger a las mujeres, de promover acciones para fomentar su participación en los ámbitos social, político y económico; además de contribuir con acciones que promuevan una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del programa.

Marco conceptual

Por lo que se refiere a los conceptos que le dan marco de referencia al estudio exploratorio de cultura institucional con perspectiva de género en la administración pública estatal nos apoyamos en algunos que refiere la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres

y Hombres del Estado de México, en su artículo 6, entre los que destacan:

Acciones Afirmativas: conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;

Conciliación entre vida familiar y laboral: implementación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y patrones, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares;

Discriminación: cualquier forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, predilecciones de cualquier índole, estado civil o alguna otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas, tales como:

Discriminación directa por razón de sexo: es la originada por disposiciones, criterios o prácticas que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. Se exceptúan de esta las disposiciones, criterios o prácticas que se justifiquen objetivamente con una finalidad legítima, como en el caso de las acciones afirmativas.

Discriminación indirecta por razón de sexo: es

aquella en la que se establecen condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para algunos de los sujetos de esta Ley; y además carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada;

Discriminación por embarazo o maternidad: modalidad de la discriminación por razón de sexo, que se constituye como un trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo como hecho biológico o la maternidad como hecho cultural, que trae como consecuencia un trato desigual que limita su acceso al pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales.

Empoderamiento: proceso por medio del cual, las personas, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía;

Equidad de Género: reconocimiento de condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres; asimismo, a la implementación de mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones;

Estereotipo: características y funciones que se asignan a cada sexo con base en roles e identidades socialmente asignados por prejuicios a las mujeres y hombres;

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

Lenguaje no sexista: aquél que evita estereotipos,

usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres;

Perspectiva de Género: visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, en que se propone la eliminación de las causas de opresión de género como la desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género; promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuye a construir una sociedad en la cual, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

Responsabilidad Compartida: distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses;

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

II JUSTIFICACION, OBJETIVO Y ALCANCE

II. JUSTIFICACIÓN, OBJETIVO Y ALCANCE

En el sector público de nuestro país se carece de cifras oficiales desagregadas por sexo sobre todo en las dependencias y entidades de las administraciones públicas estatales, por lo que es difícil realizar análisis de datos que nos ayuden a identificar las brechas de género que existen en las dependencias del gobierno del estado de México; además, es difícil realizar comparaciones que permitan conocer cuántas mujeres y hombres hay relacionados con factores de equidad. En virtud de ello es que existe la necesidad de generar estadísticas desagregadas por sexo en las dependencias de la administración pública.

Por lo que el objetivo del estudio exploratorio es conocer la percepción del personal de la administración pública sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la equidad de género.

En este sentido se conoce la situación de equidad de género e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la administración pública del estado de México, a través de la participación de 3,280 personas que participaron de las siguientes dependencias:

DEPENDENCIAS PARTICIPANTES

1. Gubernatura
2. Secretaría Técnica del Gabinete
3. Secretaría General de Gobierno
4. Secretaría de Finanzas
5. Secretaría de Salud
6. Secretaría del Trabajo
7. Secretaría de Educación
8. Secretaría de Desarrollo Social
9. Secretaría de Desarrollo Urbano
10. Secretaría del Agua y Obra Pública
11. Secretaría de Desarrollo Agropecuario
12. Secretaría de Desarrollo Económico
13. Secretaría de Turismo
14. Secretaría de la Contraloría
15. Secretaría de Comunicaciones
16. Secretaría del Medio Ambiente
17. Procuraduría General de Justicia

Secretarías participantes en la encuesta "Cultura Institucional con Perspectiva de Género"

III INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA CULTURA DE GÉNERO



III. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA CULTURA DE GÉNERO

El gobierno del estado de México a través del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social tiene el compromiso de contribuir a la eliminación de las inequidades entre hombres y mujeres e institucionalizar la perspectiva de género como política pública. Esto requiere de la suma de esfuerzos, recursos y voluntades del personal de toda la administración pública.

Para ello, se debe contar con la información y datos que puedan coadyuvar a delinear estrategias para continuar con un proceso que conduzca hacia la institucionalización de una cultura de equidad de género.

En virtud de lo anterior, las dependencias y organismos públicos de la administración estatal deben iniciar por generar las condiciones para dar cumplimiento a lo establecido en la legislación en materia de equidad de género, debido a que es importante que se consideren las implicaciones que tienen para mujeres y hombres cualquier acción planeada, empezando por la legislación, las políticas o programas, en cualquier área y a cualquier nivel.

El Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social tiene contemplado con el estudio sobre cultura institucional con perspectiva de género, adoptar estrategias para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres que trabajan para el gobierno, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas y programas en la administración pública estatal, de tal manera que repercuta en la esfera social, económica y política, procurando que mujeres y hombres se beneficien igualmente y las

desigualdades no permanezcan. Indudablemente institucionalizar la cultura de género en la administración pública estatal implica iniciar con un proceso técnico, normativo y político que exige cambios en la cultura organizacional y en las formas de pensar, así como en las metas, estructuras y asignación de los recursos de las dependencias y organismos públicos. Debemos generar la información para que los tomadores de decisión incluyan en sus agendas la necesidad de adoptar cambios en todos los niveles de la administración pública para que la planeación, programación, presupuestación y evaluación de los programas, proyectos y acciones estén regidos por estrategias sustentadas con un enfoque de equidad de género.

La perspectiva de género en políticas públicas se traduce en introducir la cuestión de la equidad entre los sexos no sólo en los métodos de análisis y de diagnóstico de la realidad social, que sirven de base para la elección y formulación de aquéllas, sino también en los procedimientos de evaluación, reprogramación y desempeño global de las mismas. Y lo que es más importante, en los mecanismos institucionales, formales e informales, que regulan la asignación de oportunidades y la distribución de cargas sociales entre los sexos, tanto en lo que toca a las estrategias y programas de política económica como a las políticas sociales, la política de derechos y la distribución de poder.

Institucionalizar la perspectiva de género en la administración pública estatal supone, de entrada, hacer visible, contable y evaluable un conjunto de variables sociales y económicas referentes al mundo femenino, buena parte de ellas excluidas actualmente del funcionamiento

de las instituciones públicas y de los modelos de política, por lo que, en muchos aspectos, institucionalizar esta perspectiva implica desplegar un nuevo paradigma de política pública, con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico-conceptual, metodológico y operativo; éstos serían los indicadores, las bases de datos, el desarrollo de instrumentos de política y los mecanismos de gestión se podrán visualizar en el estudio de cultura institucional.

Es de vital importancia para consolidar la institucionalización de la perspectiva de género promover acciones para dar a conocer y que se aplique lo considerado por la legislación en la materia, en particular por lo que hace a las leyes, normas y procedimientos orientados a regular derechos, oportunidades y conflictos con perspectiva de género. Esto exige la existencia de instancias, mecanismos y espacios para hacer de la perspectiva de género una política pública que implicaría continuar con la una reforma institucional de amplias proporciones del aparato público y de las culturas institucionales que permiten su consolidación.

IV DISEÑO DEL ESTUDIO



IV. DISEÑO DEL ESTUDIO

Diseño conceptual

Con el propósito de conocer el nivel de percepción que tienen las personas que trabajan en la administración pública estatal sobre los aspectos relacionados con la perspectiva de género se diseñó un instrumento de recopilación de información (cuestionario). Efectuándose un levantamiento que permitiera obtener estimaciones estadísticamente confiables y precisas, utilizando las principales variables relacionadas con la cultura institucional.

Para facilitar el levantamiento y ampliar su precisión, el cuestionario fue publicado en la página de internet del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social www.edomexico.gob.mx/cemybs/htm/principal.html, de tal manera que las y los servidores públicos contestaran de manera electrónica la "Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género".

Previo a su contestación electrónica se brindó capacitación al personal de la dependencias y organismos de la administración pública del estado de México, a través de las personas que participan como enlaces del Programa Compromiso con la Equidad de Género, a quienes se les capacitó sobre cómo contestar el cuestionario en la página electrónica, asimismo, se le envió mediante comunicado oficial su clave para que el personal de su institución tuviera acceso y contestara el cuestionario para conformar la encuesta.

Metodología

Población sujeta al estudio	Mujeres y hombres que trabajan en la administración pública del estado de México.
Fechas de levantamiento	25 de octubre al 12 de noviembre de 2010.
Esquema de selección de la muestra	A través de los enlaces del sistema se seleccionó al personal que participó en la "Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tamaño de la muestra	3,280 mujeres y hombres, todos ellos servidores públicos del Gobierno del Estado de México.
Técnica de recolección	El estudio fue llevado a de forma electrónica a través del portal del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social con claves de acceso por dependencia, utilizando como herramienta de recolección de datos un cuestionario, previamente estructurado, mismo que fue auto-llenado.
Tipo de preguntas realizadas	Preguntas cerradas, de características generales y específicas por factor.
Nivel de significancia y margen de error	El diseño de muestra garantiza que en las estimaciones nacionales al menos 95 de cada 100 veces, el error no sobrepasa el ± 2.0 por ciento. En los estudios de opinión, además del error muestral, se debe considerar que pueden existir otros errores ocasionados por el fraseo de las preguntas y en este caso de las incidencias del personal en su área de trabajo.

Diseño del cuestionario

Se determinó como propósito generar información sobre la percepción que tienen las personas que trabajan en la administración pública estatal respecto a la perspectiva de género, a fin de medir el nivel de cultura institucional, situación que se propuso identificarla mediante un cuestionario que fue diseñado conforme al marco conceptual y a los factores considerados para medir la cultura institucional de la administración pública.

El cuestionario permitió la recopilación de la información con base en una estructuración en dos baterías:

Preguntas que proporcionan información general:

No.	PREGUNTA
	Dependencia
1	Sexo
2	Edad,
3	Situación Familiar
4	¿Tiene hijos? 4.1. ¿Cuántos hijos tiene Usted? Edad del primer hijo Edad segundo hijo Edad del tercer hijo Edad del cuarto hijo
5	¿Es usted el jefe o jefa de familia?
6	¿Cuál es su grado de estudios?
7	¿Estudia actualmente? 7.1 En caso de estudiar, establecer el semestre o grado que cursa
8	¿Cuántas horas de capacitación tomó en el último año?

9	¿Cuántos años tiene laborando para el Gobierno del estado de México?
10	¿Cuántos años tiene laborando en esta dependencia?
11	¿Cuál es el nivel de su puesto?
12	¿En cuántos niveles de puesto se ha desempeñado en esta dependencia?
66	¿En cuál rango se encuentra su salario mensual neto?

Preguntas que arrojan información sobre los factores:

Factor 1: Marco normativo

Factor 2: Clima laboral

Factor 3: Comunicación incluyente

Factor 4: Selección de personal

Factor 5: Salarios y prestaciones

Factor 6: Promoción vertical y horizontal

Factor 7: Capacitación y formación profesional

Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual.

Las preguntas del cuestionario se presentan de tal forma que el informante no relacione alguna con un factor en particular, lo que permite eliminar el sesgo de la información.

Las preguntas de la 13 a la 21 son variables dicotómicas, o sea, comprenden sólo dos valores de respuesta (Sí o No).

Las preguntas de la 22 a la 65 tienen escala del 1 al 4 ascendente o descendente en orden aleatorio, para evitar que la encuesta se vuelva monótona y sea confirmativa de la información. Los reactivos con escala inversa, es decir, aquéllos que a menor puntaje mejor percepción de la variable, fueron recodificadas para su interpretación.

No.	PREGUNTA	FACTOR
13	¿Conoce la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres?	1
14	¿Conoce la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México?	1
15	¿Conoce la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México?	1
16	En su Institución, ¿existe un área para tratar temas de género?	1
17	¿Ha tomado cursos sobre perspectiva de género?	7
18	¿Le interesa capacitarse en perspectiva de género?	7
19	¿Ha sido víctima de acoso sexual?	9
20	¿Denunció el acoso sexual ante las autoridades?	9
21	¿Cuál de las siguientes prestaciones le otorga la institución donde labora?: 21.a Guardería 21.b Servicio médico 21.c Licencia por maternidad 21.d Licencia por paternidad 21.e Comedor 21.f Transporte 21.g Caja de Ahorro 21.h Otra	5

No.	PREGUNTA	FACTOR
22	En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	2
23	En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje sexista (discriminatorio u ofensivo al hombre o a la mujer) en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, comunicados, etc.)	3
24	En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisiones.	4
25	En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	5
26	En mi institución se promueve por igual el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	6
27	En mi institución se dan a conocer las oportunidades de capacitación y formación profesional.	7

No.	PREGUNTA	FACTOR
28	En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares tanto de mujeres como de hombres.	8
29	Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.	9
30	En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	2
31	En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	3
32	En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	4
33	En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.	5
34	Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	6
35	En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	7
36	En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días no laborales.	8
37	En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	9
38	En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	2
39	En las campañas de carácter público de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.	3
40	En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.	4
41	En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.	5
42	En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.	6
43	En mi institución se garantiza la no discriminación y la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.	7
44	En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	8
45	Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.	9
46	En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	2
47	Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	3

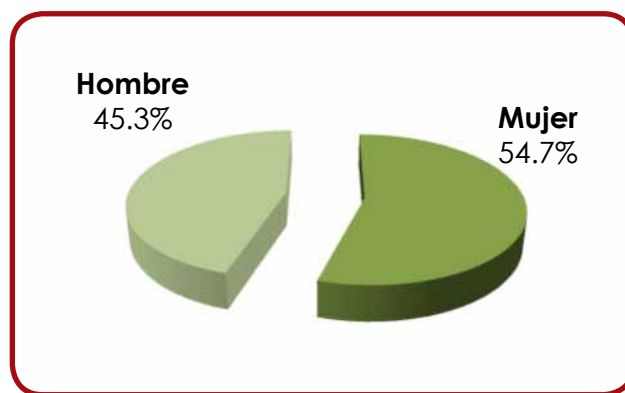
No.	PREGUNTA	FACTOR
48	En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.	4
49	En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	6
50	Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	7
51	Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	8
52	En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.	9
53	En mi institución existe un ambiente de respeto favorable para la igualdad entre hombres y mujeres.	2
54	Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	3
55	En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.	6
56	En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	7
57	En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos personales.	8
58	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	2
59	En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	6
60	En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.	8
61	Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	6
62	En mi institución sólo se otorga a las mujeres autorización para atender asuntos familiares.	8
63	En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.	6
64	El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	8
65	La misión y la visión de mi institución contemplan la perspectiva de género.	1

V DIAGNÓSTICO

V. DIAGNÓSTICO

Como parte del proceso de elaboración del Estudio Exploratorio sobre Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado de México, el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social realizó la "Encuesta de Cultura Institucional con Perspectiva de Género" con la que se determinó un diagnóstico con la finalidad de conocer las brechas de género que existen al interior de la administración pública estatal. Las dependencias con mayor participación de mujeres fueron Secretaría General de Gobierno con 61 por ciento, Secretaría de Salud con 58 por ciento, Secretaría de Desarrollo Social con 51 por ciento y la Secretaría de Educación con 49 por ciento. Veámos a continuación el comportamiento de las variables analizadas.

SEXO

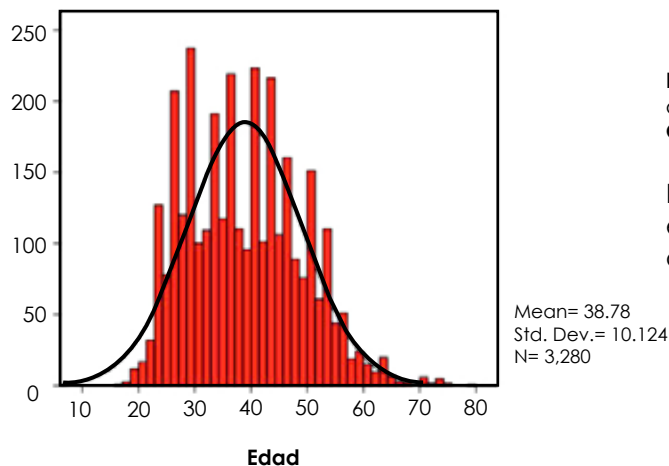


FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".

Gráfica 1. Sexo.

El 54.7 por ciento del personal que participó en la encuesta corresponde a mujeres, mientras que los hombres fueron 45.3 por ciento. Ver gráfica 1.

EDAD



Edad promedio 39 años

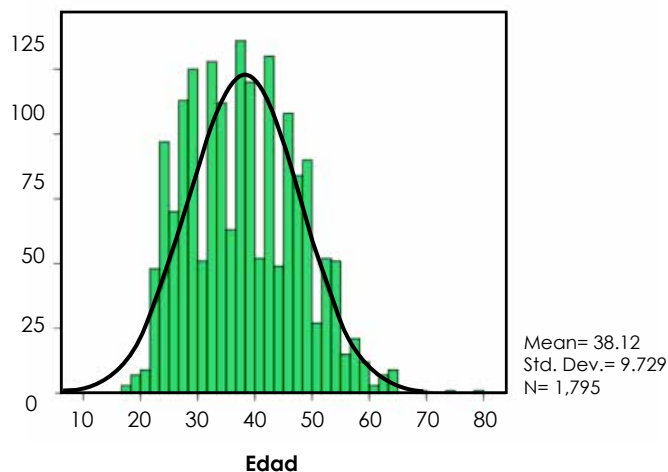
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".

Gráfica 2. Edad.

La edad promedio de los servidores públicos encuestados del Estado de México es de 39 años. **Ver gráfica 2.**

EDAD DESAGREGADA POR GÉNERO

Mujeres

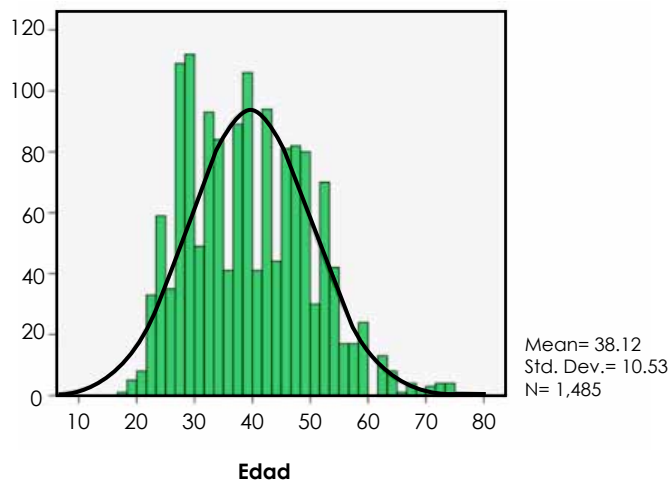


Promedio = 38 años

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".

Gráfica 3. Edad mujeres.

Hombres



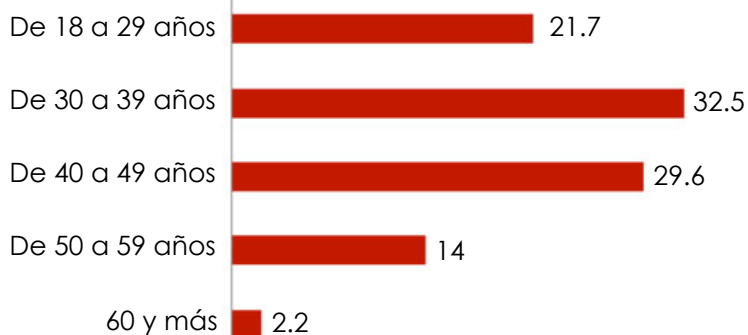
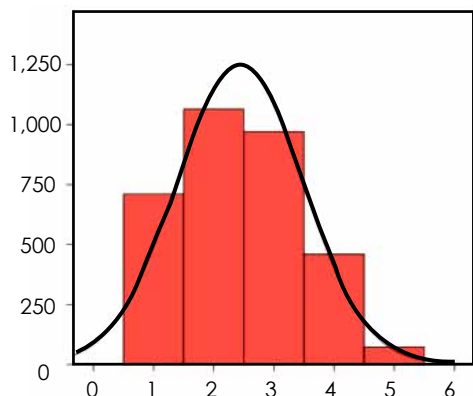
Promedio = 40 años

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".

Gráfica 4. Edad hombres.

Las mujeres tienen una edad promedio de 38 años, menor a la de los hombres que es de 40 años.
Ver gráficas 3 y 4.

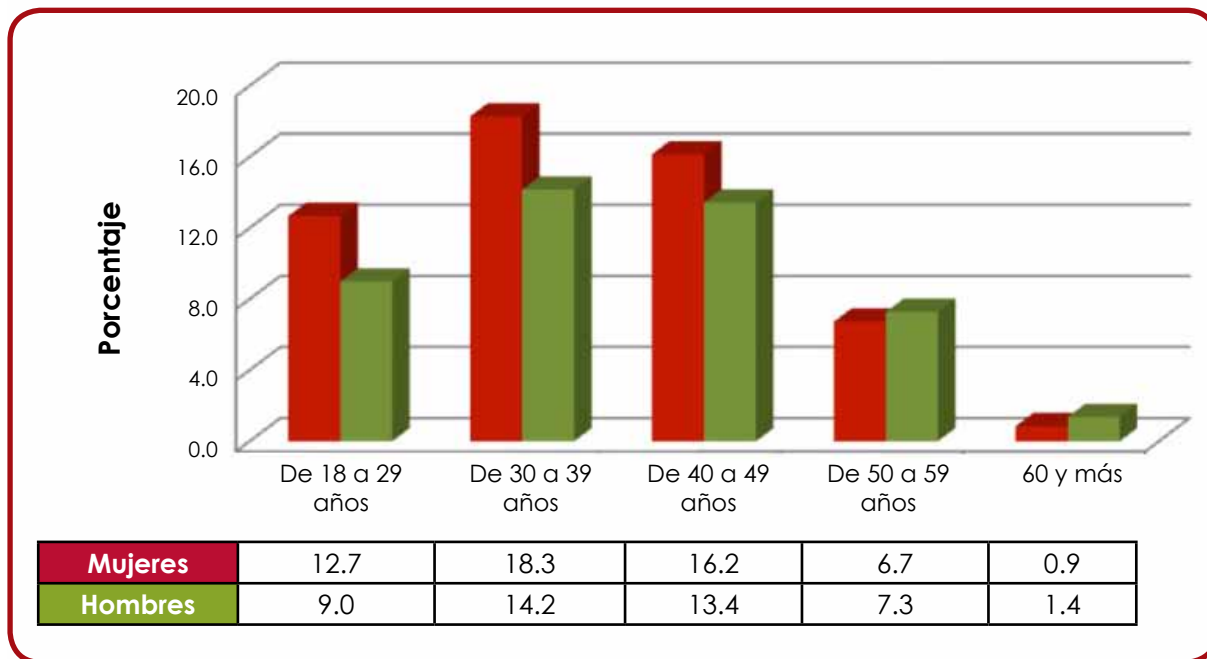
GRUPOS DE EDAD



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 5. Grupos de edad.

En general, el grupo de edad sobresaliente es el de 30 a 39 años con el 32.5 por ciento, seguido de los de 40 a 49 años con 29.6 y el de 18 a 29 años con el 21.7 por ciento. **Ver gráfica 5.**

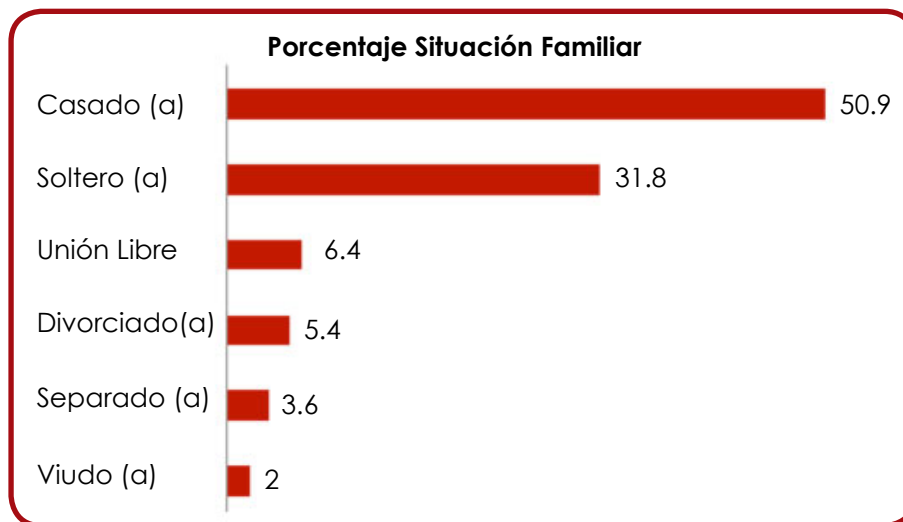
DESAGREGACIÓN DE GRUPOS DE EDAD POR SEXO



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 6. Desagregación de grupos de edad por sexo.

Del 21.7 por ciento del grupo de edad más joven de 18 a 29 años, el 12.7 por ciento corresponde a mujeres, mientras que el 9.0 a hombres. Por lo que la transformación de las mujeres como generadoras de ingresos ha flexibilizado algunos roles entre hombres y mujeres, sobre todo en las generaciones jóvenes, pero sin modificar esencialmente la asignación de recursos y oportunidades en el interior del hogar. **Ver gráfica 6.**

SITUACIÓN FAMILIAR



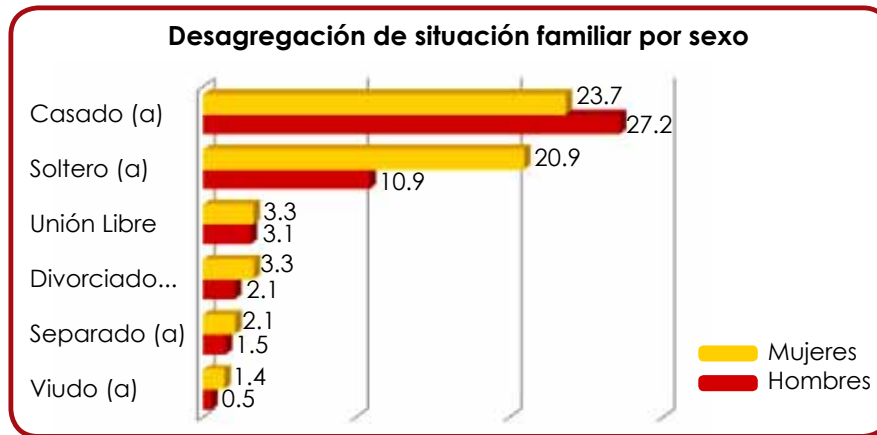
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 7. Situación familiar.

En general se observa que del total de servidores públicos en situación familiar: casado (a) en la Administración Pública del Estado de México representa el 50.9 por ciento, el soltero (a) es 31.8 por ciento, le sigue la unión libre con el 6.4 por ciento. **Ver gráfica 7.**

DESAGREGACIÓN DE SITUACIÓN FAMILIAR POR SEXO

Situación Familiar	Mujeres	Hombres	Total
Casado (a)	23.7%	27.2%	50.9%
Soltero (a)	20.9%	10.9%	31.8%
Unión libre	3.3%	3.1%	6.4%
Divorciado (a)	3.3%	2.1%	5.4%
Separado (a)	2.1%	1.5%	3.6%
Viudo (a)	1.4%	0.5%	2.0%
Total	54.7%	45.3%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 8. Desagregación de la situación familiar por sexo.



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 8. Desagregación de la situación familiar por sexo.

Se tiene un mayor porcentaje de hombres casados, 27.2 por ciento, sobre el porcentaje de mujeres casadas, 23.7 por ciento. Mientras que el porcentaje de mujeres solteras es mayor, 20.9 por ciento que el de los hombres solteros, 10.9 por ciento. **Ver gráfica 8.**

SITUACIÓN FAMILIAR POR SEXO

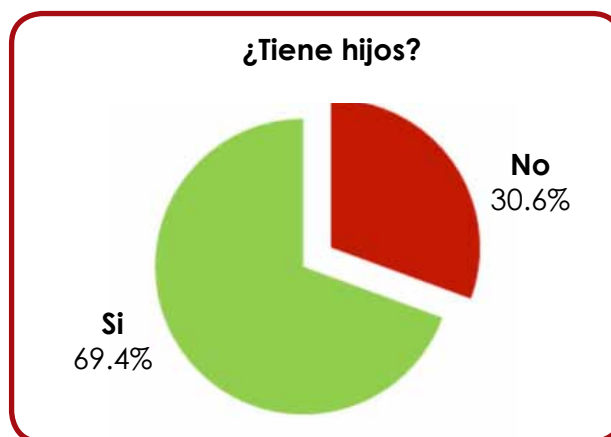
Situación Familiar	Mujeres	Hombres	Total
Casado (a)	46.5%	53.5%	100.0%
Soltero (a)	65.9%	34.1%	100.0%
Unión libre	51.4%	48.6%	100.0%
Divorciado (a)	61.6%	38.4%	100.0%
Separado (a)	58.5%	41.5%	100.0%
Viudo (a)	71.9%	28.1%	100.0%
Total	54.7%	45.3%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 9. Desagregación de la situación familiar por sexo.

En la tabla 9 se observa que las mujeres en condición de solteras representan un 65.9 por ciento, mientras que el porcentaje de hombres casados es 53.5, representan un mayor porcentaje respecto a las mujeres, 65.9 por ciento. También es de observarse que el porcentaje de mujeres viudas, 71.9 por ciento, es mayor casi tres a uno con respecto al porcentaje de hombres viudos, 28.1 por ciento. **Ver tabla 9.** Esto concuerda con las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI): en el Estado de México en el año 2010, la esperanza de vida de las mujeres es de 78.5 años, casi cinco años más que la de los hombres, 73.6¹.

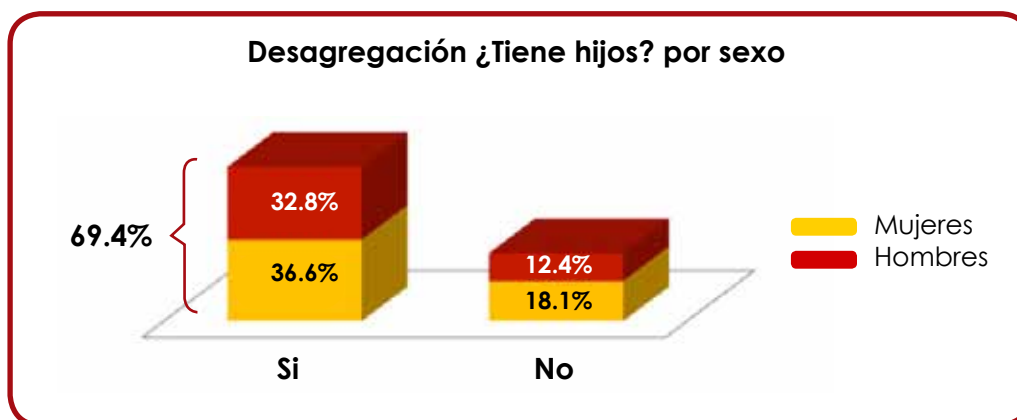
¹ **Fuente:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

SERVIDORES PÚBLICOS CON HIJOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 10. ¿Tiene hijos?

DESAGREGACIÓN ¿TIENE HIJOS? POR SEXO



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 11. Desagregación ¿Tiene hijos? por sexo.

Del 69.4 por ciento de los servidores públicos que contestó tener hijos, el 36.6 corresponde a mujeres y el 32.8 por ciento a hombres. **Ver gráfica 11.**

DESAGREGACIÓN DE GRUPOS DE EDAD CON HIJOS POR SEXO

Grupo de edad	¿Tiene hijos?		Porcentaje*	
	No	Si	Mujeres	Hombres
De 18 a 29	14.2%	7.5%	55.9%	44.1%
De 30 a 39	10.2%	22.3%	57.5%	42.5%
De 40 a 49	4.1%	25.5%	52.7%	47.3%
De 50 a 59	1.9%	12.2%	44.9%	55.1%
60 y más	0.2%	2.0%	34.8%	65.2%
Total	30.6%	69.4%	54.7%	45.3%

* Información recalculada al 100% por grupo de edad los que contestaron que si tenían hijos

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 12. Desagregación de grupos de edad con hijos por sexo.

NÚMERO DE HIJOS POR GRUPOS DE EDAD

Grupo de edad	¿Cuántos hijos tiene Usted?					Total
	1	2	3	4	5 o más	
De 18 a 29	7.7%	2.5%	0.5%	0.0%	0.0%	10.8%
De 30 a 39	11.9%	14.8%	4.7%	0.5%	0.1%	32.1%
De 40 a 49	7.5%	17.0%	9.9%	2.0%	0.4%	36.8%
De 50 a 59	2.8%	6.7%	5.3%	1.9%	0.8%	17.5%
60 y más	0.4%	0.6%	1.0%	0.4%	0.5%	2.9%
Total	30.3%	41.7%	21.4%	4.7%	1.9%	100.0%

* Información recalculada al 100% por grupo de edad los que contestaron que si tenían hijos

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 13. Número de hijos por grupos de edad.

De los que contestaron que si tenían hijos: los que tienen uno, dos y tres hijos representa el 93.40 por ciento. **Ver tabla 13.**

EDAD PROMEDIO, HIJO MENOR Y MAYOR POR GRUPOS DE EDAD

Grupo de edad	Edad Promedio	
	HIJO MENOR	HIJO MAYOR
De 18 a 29	3*	4
De 30 a 39	7	9
De 40 a 49	10	17
De 50 a 59	20	25
60 y más	27	Más de 30 años

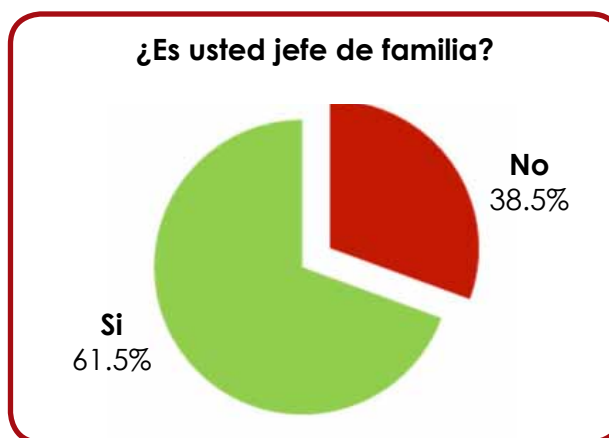
Considerando servidores públicos con 4 hijos

*Grupo de edad con tres hijos en promedio

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 14. Edad promedio hijo menor y mayor por grupos de edad.

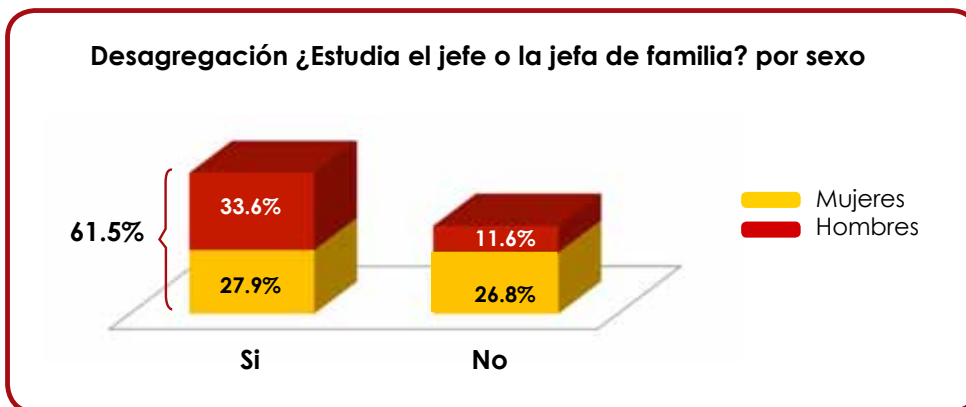
La edad promedio del hijo menor y mayor de los servidores públicos entre 18 y 29 años es 3 y 4 años respectivamente, por ser un grupo de edad relativamente joven a lo más tienen 3 hijos. El siguiente grupo de 30 a 49 años la edad, tienen más de tres hijos, la edad promedio del hijo del menor es 7 años y del mayor es 9. El grupo de edad con mayor representatividad de servidores públicos es el de 40 a 49 años, en este grupo la edad del hijo menor es de 10 años y el del mayor es de 17 años, considerando servidores públicos con sólo 4 hijos. **Ver tablas 13 y 14.**

JEFE DE FAMILIA



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 15. Jefe de familia.

DESAGREGACIÓN DE JEFE DE FAMILIA POR SEXO



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 16. Desagregación de jefe de familia por sexo.

El 61.5 por ciento de los servidores públicos que participaron en la encuesta dijeron ser el jefe de familia, el 33.6 por ciento hombres y 27.9 por ciento mujeres. **Ver gráfica 16.**

NIVEL DE ESCOLARIDAD

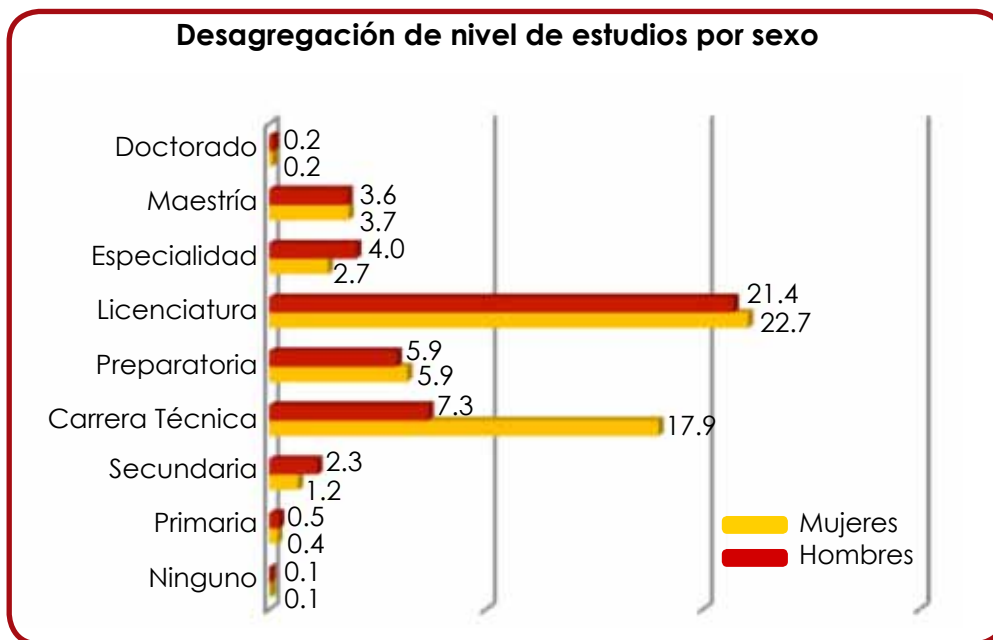


FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 17. Grado de estudios.

El 44.1 por ciento de las y los servidores públicos encuestados estudio o comenzó a estudiar la licenciatura, el 25.3 carrera técnica, el 11.8 la preparatoria o similar, el 7.3 la maestría el 7.3, especialidad 6.7 y con menos del 5 por ciento se agrupan: secundaria, primaria, doctorado y ningún nivel de estudios. **Ver gráfica 17.**

DESAGREGACIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS POR SEXO

Grado de estudios	Mujeres	Hombres	Total
Ninguno	0.1%	0.1%	0.1%
Primaria	0.4%	0.5%	0.8%
Secundaria	1.2%	2.3%	3.5%
Carrera Técnica	17.9%	7.3%	25.3%
Preparatoria o similar	5.9%	5.9%	11.8%
Licenciatura	22.7%	21.4%	44.1%
Especialidad	2.7%	4.0%	6.7%
Maestría	3.7%	3.6%	7.3%
Doctorado	0.2%	0.2%	0.4%
Total	54.7%	45.3%	100.0%



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 18. Desagregación del nivel de estudios por sexo.

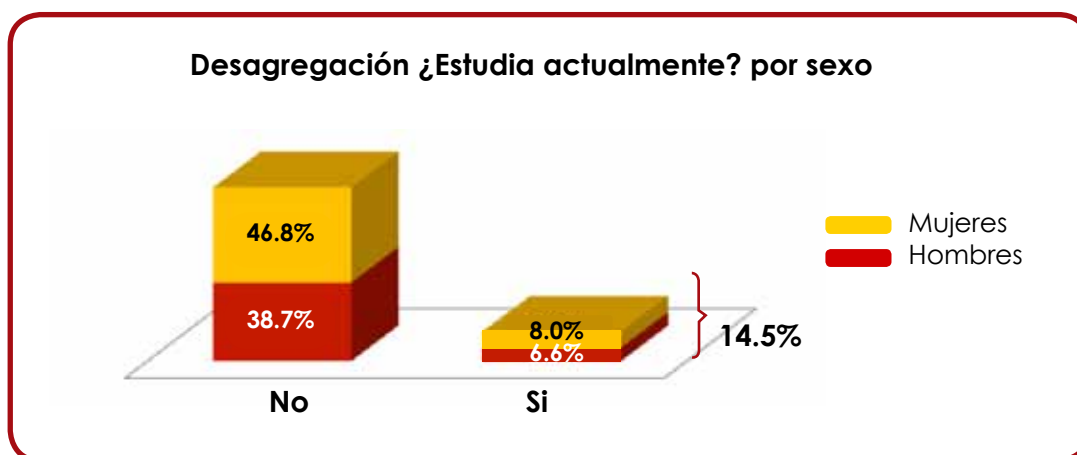
ESTUDIA ACTUALMENTE



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 19. ¿Estudia actualmente?

El 14.5 por ciento de los servidores públicos estudia, ya sea una carrera técnica, preparatoria o similar, licenciatura o estudios profesionales, maestría o el doctorado. **Ver gráfica 19.**

DESAGREGACIÓN ¿ESTUDIA ACTUALMENTE? POR SEXO



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 20. Desagregación ¿Estudia actualmente? por sexo.

El porcentaje de los servidores públicos que están realizando algún tipo de estudios representa 14.5 por ciento; del cual el 8.0 corresponde a mujeres y el 6.5 a hombres. **Ver gráfica 20.**

DESAGREGACIÓN ¿ESTUDIA ACTUALMENTE? POR SEXO

Estudia actualmente	Mujeres	Hombres	Total
Carrera Técnica	4.4%	3.6%	8.0%
Preparatoria o similar	7.3%	4.2%	11.5%
Licenciatura o estudios profesionales	20.3%	17.6%	37.9%
Especialidad	7.5%	7.5%	15.1%
Maestría	14.3%	10.7%	24.9%
Doctorado	0.8%	1.7%	2.5%
Total	54.7%	45.3%	100.0%

* Información recalculada al 100% de los que contestaron que estudiaban actualmente

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 21. Desagregación del grado que estudia actualmente por sexo.

El nivel que más estudian las y los servidores públicos es la licenciatura, seguido de la maestría y la especialidad. Se observa que el porcentaje de hombres estudiando el doctorado, 1.7 por ciento, es mayor que el de las mujeres, 0.8 por ciento. **Ver tabla 21.**

EN CASO DE ESTUDIAR, ¿CUÁL AÑO O GRADO CURSA?



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 22. En caso de estudiar, ¿año que cursa?

De los servidores públicos que estudian actualmente, el 50.5 por ciento se encuentra cursando el primer año, el segundo año el 29.7, el tercer año el 14.2, el cuarto año 2.1 y el quinto año el 3.4 por ciento, el cuarto y quinto año se consideran estudios de nivel licenciatura; al haber mayores porcentajes en los primeros años se percibe que es probable que comienzan sus estudios y no los terminen. **Ver gráfica 22.**

EN CASO DE ESTUDIAR, ¿CUÁL AÑO O GRADO CURSA?

	Carrera Técnica		Preparatoria o similar		Licenciatura o Estudios Profesionales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Primer año	2.9%	0.8%	2.9%	2.3%	7.8%	6.1%
Segundo año	1.3%	2.3%	2.3%	1.5%	6.7%	4.6%
Tercer año	0.2%	0.4%	2.1%	0.4%	2.9%	4.4%
Cuarto año	-	-	-	-	1.5%	0.6%
Quinto año	-	-	-	-	1.5%	1.9%
Total	4.4%	3.6%	7.3%	4.2%	20.3%	17.6%
	8.0%		11.5%		37.9%	

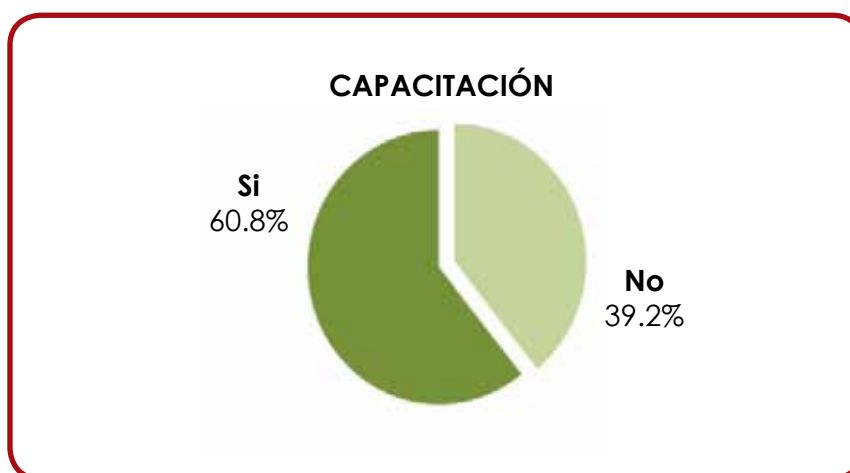
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 23.a Desagregación del año que estudia actualmente por sexo.

	Especialidad		Maestría		Doctorado	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Primer año	6.1%	5.0%	8.0%	6.7%	0.8%	1.0%
Segundo año	1.0%	1.7%	4.4%	3.4%	-	0.6%
Tercer año	0.4%	0.8%	1.9%	0.6%	-	-
Cuarto año	-	-	-	-	-	-
Quinto año	-	-	-	-	-	-
Total	7.5%	7.5%	14.3%	10.7%	0.8%	1.7%
	15.1%		24.9%		2.5%	

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 23.b Desagregación del año que estudia actualmente por sexo.

La distribución de los niveles de estudio en el primer año es: carrera técnica 3.7² por ciento, preparatoria o similar 5.2, licenciatura o estudios profesionales 13.9, especialidad 11.1, maestría 14.7 y doctorado 1.8 por ciento.

De los que estudian el segundo año el 15.7 por ciento son mujeres y 14.9 por ciento son hombres, debido a que el porcentaje de los que se encuentran estudiando el tercer, cuarto y quinto año es pequeño en relación con los dos primeros años, es necesario establecer políticas que permitan a los servidores públicos terminar la educación que se han propuesto. **Ver tablas 23.a y 23.b.**

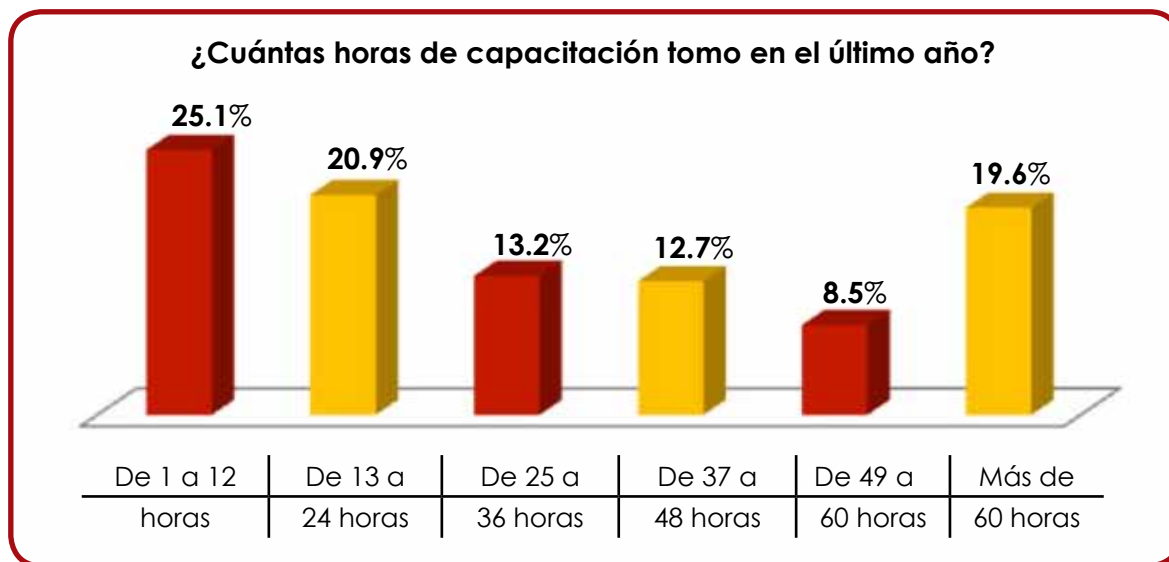


FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 24. Capacitación.

6 de cada 10 servidores públicos se capacitaron en el último año. **Ver gráfica 24.**

² Porcentaje de las mujeres en carrera técnica en primer año (2.9%) más el de los hombres en igual circunstancias (0.8%).

HORAS DE CAPACITACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO



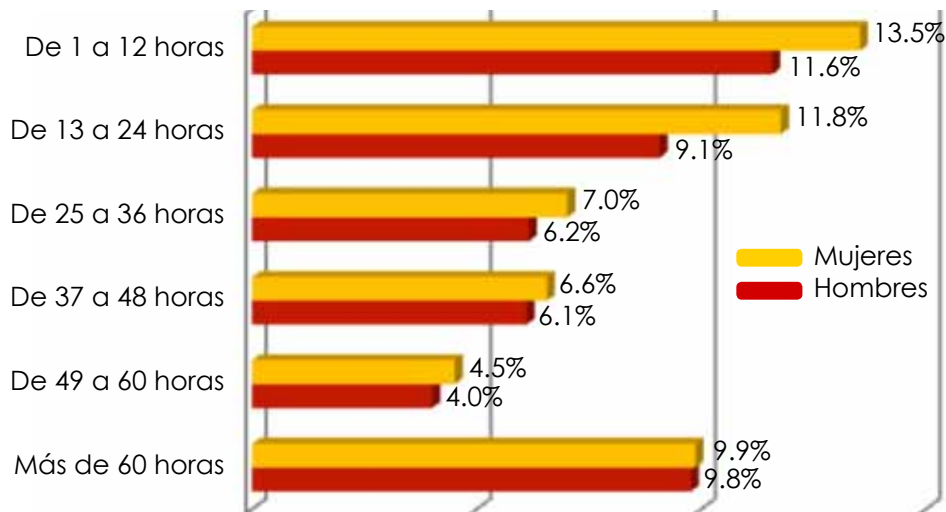
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 25. Horas de capacitación en el último año.

DESAGREGACIÓN HORAS DE CAPACITACIÓN POR SEXO

	Mujeres	Hombres	Total
De 1 a 12 horas	13.5%	11.6%	25.1%
De 13 a 24 horas	11.8%	9.1%	20.9%
De 25 a 36 horas	7.0%	6.2%	13.2%
De 37 a 48 horas	6.6%	6.1%	12.7%
De 49 a 60 horas	4.5%	4.0%	8.5%
Más de 60 horas	9.9%	9.8%	19.6%
Total	53.3%	46.7%	100.0%

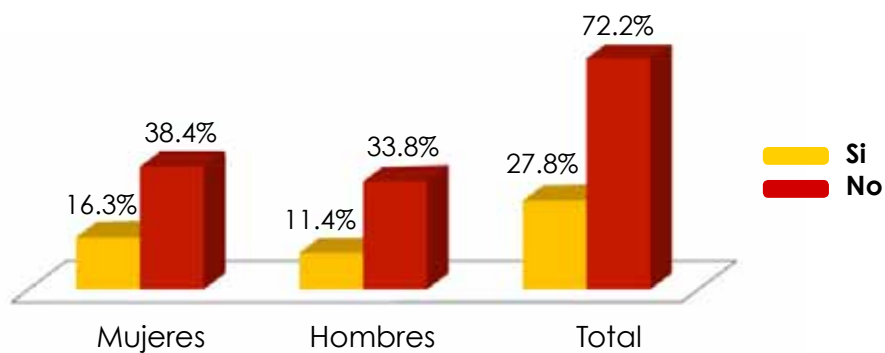
* Información recalculada al 100% de los que contestaron que tomaron horas de capacitación en el último año.

Desagregación de horas de capacitación por sexo



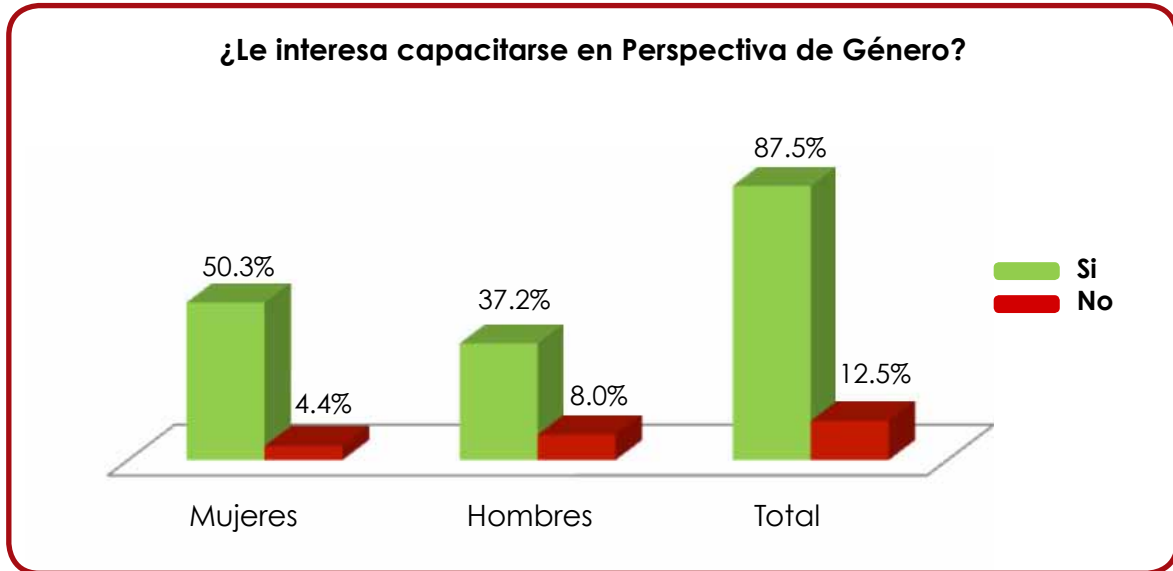
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 26. Desagregación horas de capacitación por sexo.

¿Ha tomado cursos sobre Perspectiva de Género?



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 27. ¿Ha tomado cursos sobre perspectiva de género?

En la gráfica se aprecia que el 27.8 por ciento de servidores públicos ha tomado cursos sobre perspectiva de género, de los cuales el 16.3 por ciento son mujeres y el 11.4 por ciento son hombres. **Ver gráfica 27.**

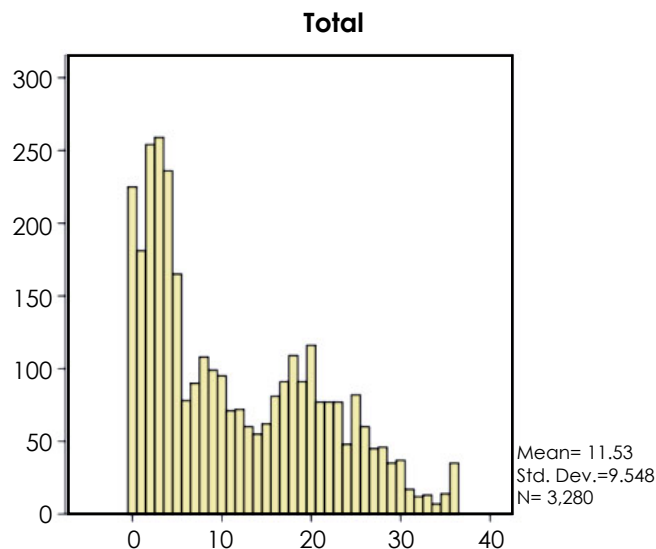


FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 28. ¿Le interesa capacitarse en perspectiva de género?

El compromiso del Gobierno del Estado de México se manifiesta en el interés de sus servidores públicos en capacitarse en Perspectiva de género, 9 de cada 10 servidores públicos están interesados en temas de género. **Ver gráfica 28.**

AÑOS LABORANDO EN EL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO Y EN ESTA DEPENDENCIA

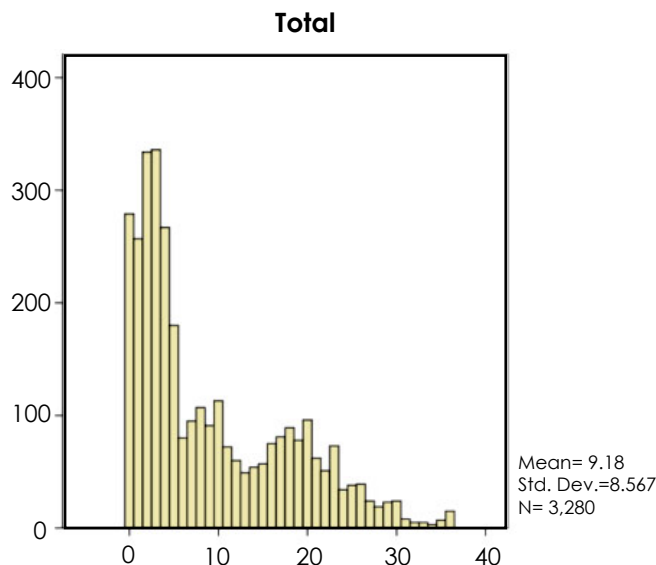
¿Cuántos años tiene laborando para el Gobierno del Estado de México?



Promedio = 12 años

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 29. Años laborando para el gobierno del Estado de México.

¿Cuántos años tiene laborando en esta dependencia?



Promedio = 9 años

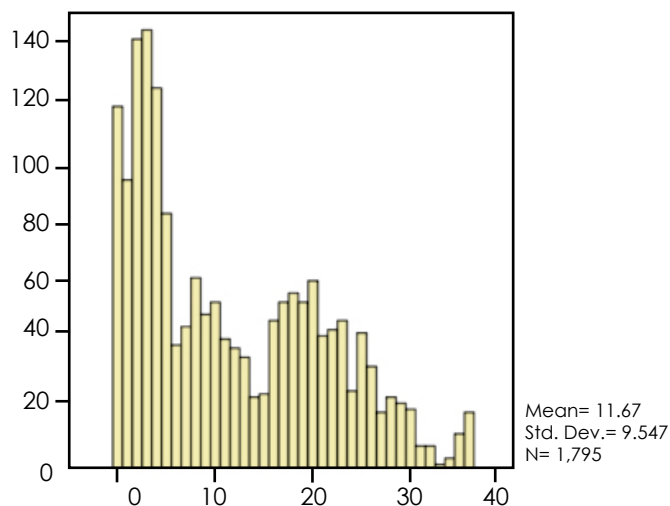
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 30. Años laborando para esta dependencia.

El promedio general de años que tienen las y los servidores públicos laborando para el Gobierno del Estado de México es de 12 años, y el que tienen trabajando en su actual dependencia es de 9 años. Lo que denota la buena estabilidad que tiene el personal en su trabajo. **Ver gráfica 29 y 30.**

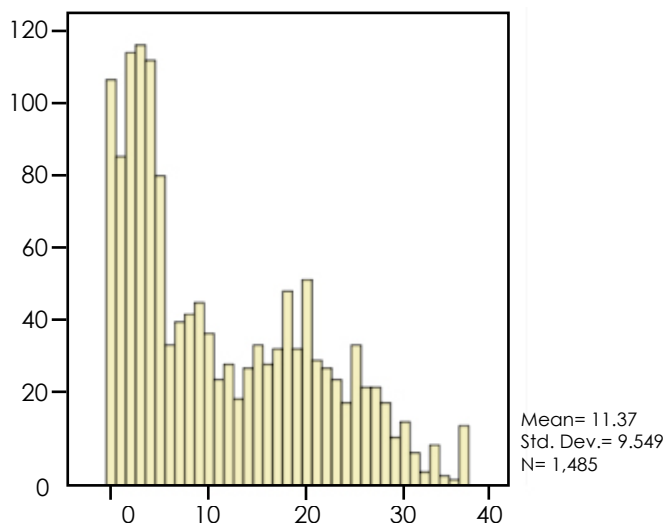


AÑOS LABORANDO EN EL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, DESAGREGADO POR SEXO

Mujeres



Hombres



¿Cuántos años tiene laborando para el Gobierno del Estado de México?

Promedio = 11.7 años

¿Cuántos años tiene laborando para el Gobierno del Estado de México?

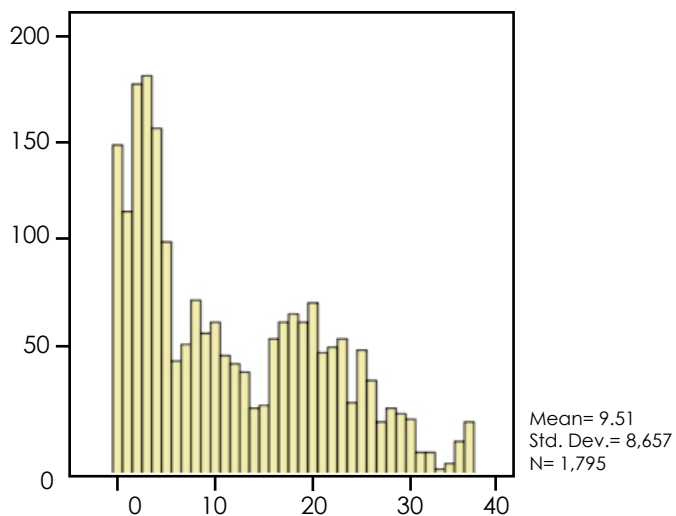
Promedio = 11.4 años

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 31. Años laborando para el gobierno del Estado de México desagregado por sexo.



AÑOS LABORANDO PARA ESTA DEPENDENCIA, DESAGREGADO POR SEXO

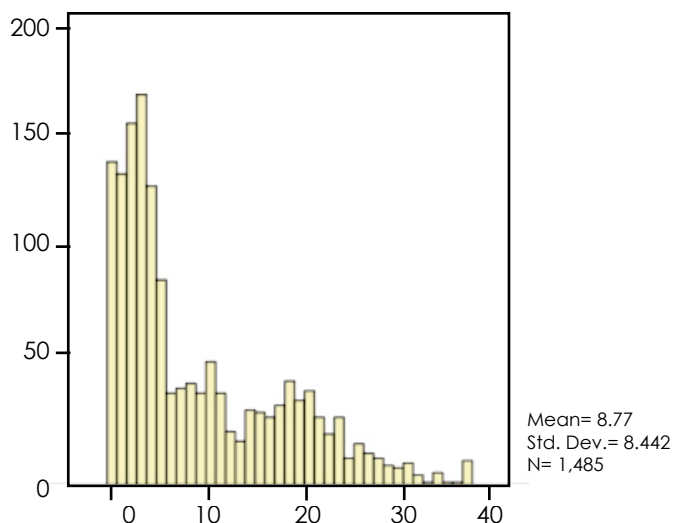
Mujeres



¿Cuántos años tiene laborando en esta dependencia?

Promedio = 9.5 años

Hombres

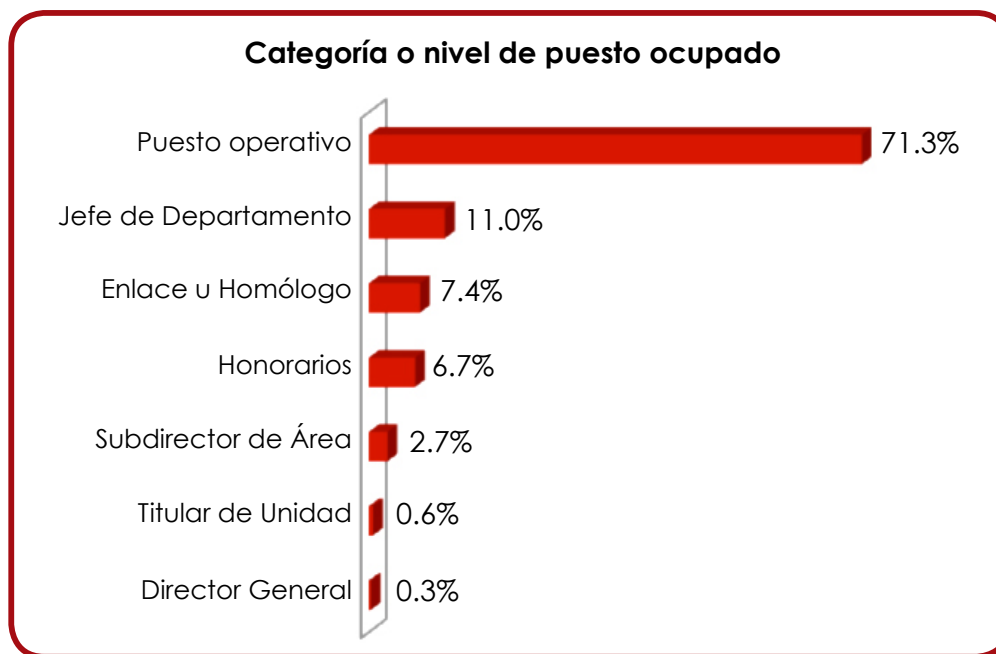


¿Cuántos años tiene laborando para el Gobierno del Estado de México?

Promedio = 8.7 años

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 32. Años laborando para esta Dependencia desagregado por sexo.

Las mujeres muestran mayor estabilidad en el trabajo, al tener un mayor número de años promedio trabajando para el gobierno del Estado de México que los hombres. Ver gráficas 31 y 32.



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 33. Categoría o nivel de puesto ocupado.

El nivel de puesto operativo fue el mayor porcentaje, 71.3 por ciento, lo que representa que de cada 10 servidores públicos 7 pertenecen a la categoría de operativo, el nivel de puesto de jefe de departamento u homólogo constituye el 11.0 por ciento. De lo que podemos inferir que en promedio cada jefe de departamento u homólogo tiene a 10 servidores públicos a su cargo. **Ver gráfica 33.**

DESAGREGACIÓN DE CATEGORÍA O NIVEL DE PUESTO OCUPADO POR SEXO

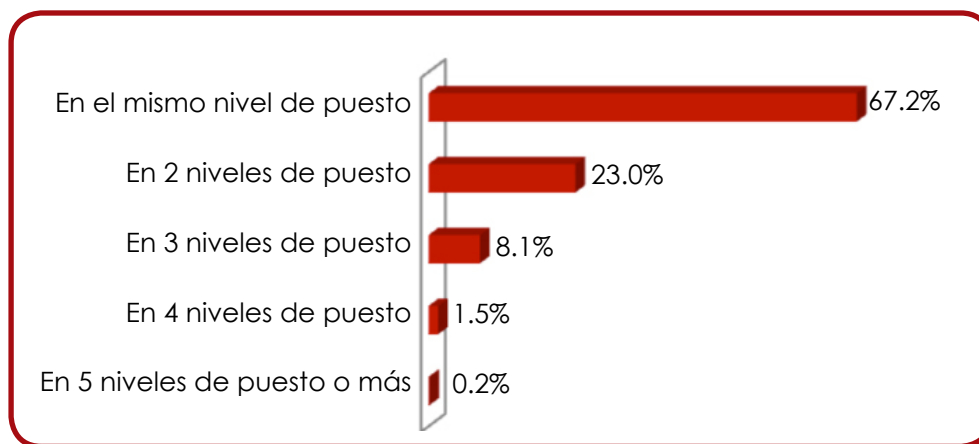
Categoría o nivel de puesto	Mujeres	Hombres	Total
Honorarios	57.8%	42.4%	100.0%
Puesto operativo u homólogo	57.6%	42.4%	100.0%
Enlace u homólogo	50.0%	50.0%	100.0%
Jefe de Departamento u homólogo	46.8%	53.2%	100.0%
Subdirector de Área u homólogo	28.4%	71.6%	100.0%
Director de Área u homólogo	44.4%	55.6%	100.0%
Director General u homólogo	30.0%	70.0%	100.0%
Titular de Unidad o Superior	35.0%	65.0%	100.0%

* Información recalculada al 100% por categoría / nivel de puesto.

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 34. Desagregación de la categoría o nivel de puesto ocupado por sexo.

Aunque la inclusión de las mujeres en la administración pública estatal ha sido importante, aún se observa que los puestos de mandos medios y superiores los sigue conservando los hombres. En el cuadro anterior se observa que el porcentaje de servidores públicos en el nivel de puesto de titular de unidad o superior es 70 por ciento; mientras que el 30 por ciento restante lo ocupan mujeres. Los puestos de mandos medios y superiores son ocupados mayormente por hombres. **Ver tabla 34.**

CATEGORÍA O NIVEL DE PUESTO OCUPADOS EN ESTA DEPENDENCIA



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 35. Desagregación de la categoría o nivel de puesto ocupado por sexo.

De la gráfica se observa que el nivel de movilidad es bajo, es poca la promoción o ascenso de los servidores públicos a puesto de más alto nivel. El 67.2 por ciento se ha mantenido en el mismo nivel de puesto en la dependencia donde laboran. **Ver gráfica 35.**

DESAGREGACIÓN DE NIVELES DE PUESTO DESEMPEÑADOS POR SEXO

Nivel de puesto	Mujeres	Hombres	Total
En el mismo nivel de puesto	55.5%	44.5%	100.0%
En 2 niveles de puesto	53.7%	46.3%	100.0%
En 3 niveles de puesto	54.0%	46.0%	100.0%
En 4 niveles de puesto	38.0%	62.0%	100.0%
En 5 niveles de puesto o más	80.0%	20.0%	100.0%

* Información recalculada al 100% por cada nivel de puesto desempeñado

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 36. Niveles de puesto desempeñados en esta Dependencia.

De los servidores públicos que se han mantenido en el mismo nivel de puesto el 55.5 por ciento corresponde a mujeres, mientras el 44.5 por ciento concierne a los hombres, lo que denota que las mujeres permanecen más tiempo en el mismo puesto que los hombres. **Ver tabla 36.**

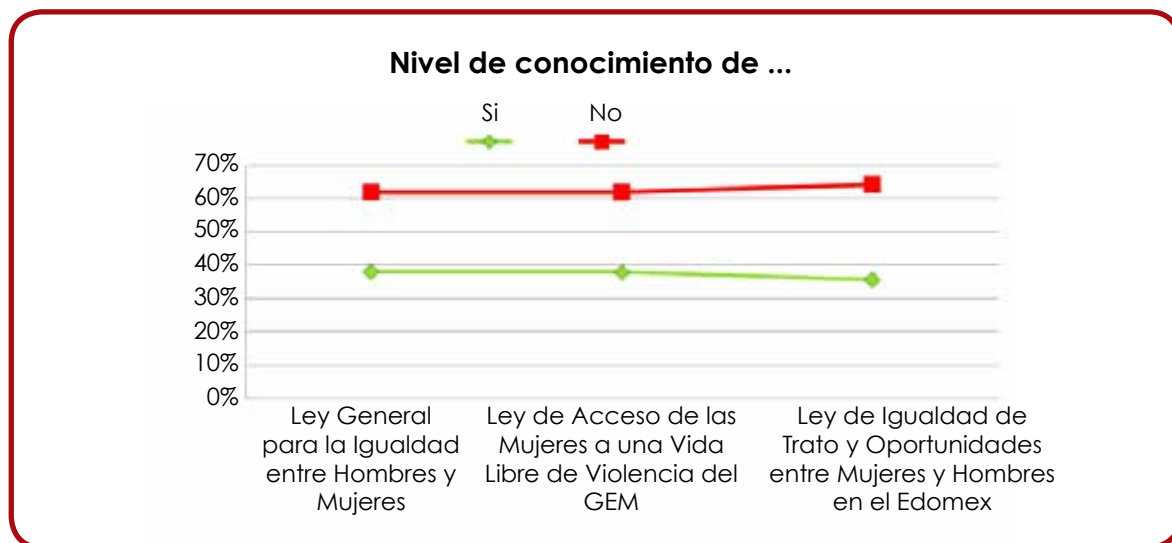
DESAGREGACIÓN DE NIVELES DE PUESTO DESEMPEÑADOS POR SEXO

Categoría o Nivel de puesto	En el mismo	En 2 niveles	En 3 niveles	En 4 niveles	En 5 niveles o más	Total
Honorarios	5.7%	0.9%				6.6%
Puesto operativo u homólogo	50.3%	15.2%	4.8%			70.3%
Enlace u homólogo	3.8%	2.1%	0.9%	0.4%		7.3%
Jefe de Departamento u homólogo	5.0%	3.6%	1.6%	0.6%		10.8%
Subdirector de Área u homólogo	1.4%	0.6%	0.4%	0.3%		2.7%
Director de Área u homólogo	0.6%	0.4%	0.2%	0.1%	0.1%	1.4%
Titular de Unidad o Superior	0.3%	0.1%	0.1%		0.0%	0.3%
En 5 niveles de puesto o más	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.6%
Total	67.2%	23.0%	8.1%	1.5%	0.2%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 37. Categoría con niveles de puesto desempeñados.

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE:

- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de México
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México



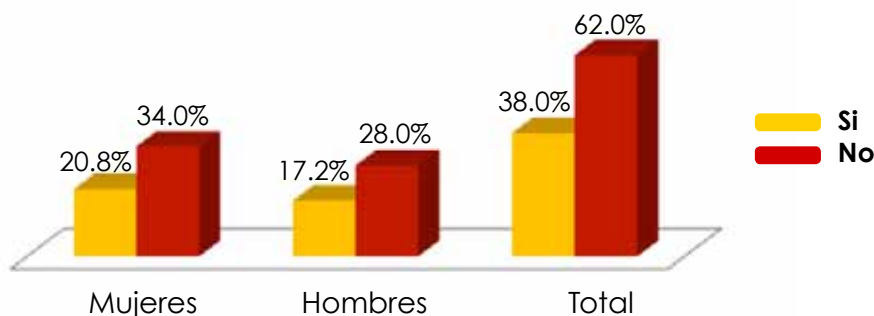
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 38. Nivel de conocimiento de las Leyes.

Las mujeres han logrado el reconocimiento formal de sus derechos humanos y la creación de organismos gubernamentales especializados para fomentar en todos los ámbitos de la vida social y la defensa de esos derechos fundamentales. También ha habido un proceso legislativo tendiente a reconocer y proteger los derechos humanos para las mujeres en todas las normas jurídicas que integran la pirámide de legalidad.

El nivel de conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres es del 38.0 por ciento, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de México del 37.9, de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México del 35.7 por ciento, lo que significa un buen nivel de conocimiento, aún cuando esta última fue publicada el 6 de septiembre de 2010. **Ver gráfica 38.**

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DESAGREGADO POR SEXO

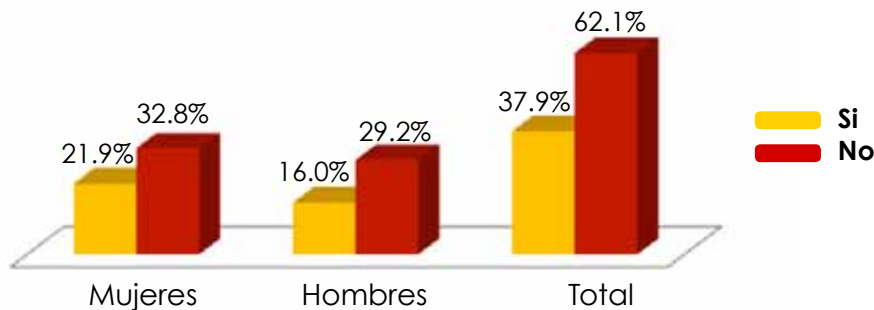
¿Conoce la Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres?



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 39. Nivel de conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres desagregado por sexo.

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN EL ESTADO DE MÉXICO DESAGREGADO POR SEXO

¿Conoce la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México?

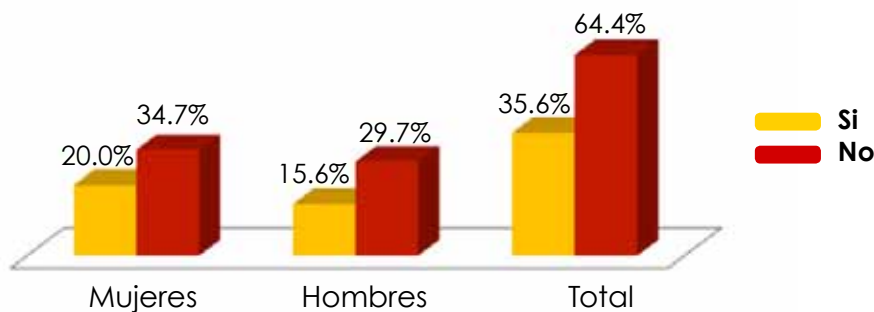


FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 40. Nivel de conocimiento de la Ley de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de México desagregado por sexo.



NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DESAGREGADO POR SEXO

¿Conoce la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México?

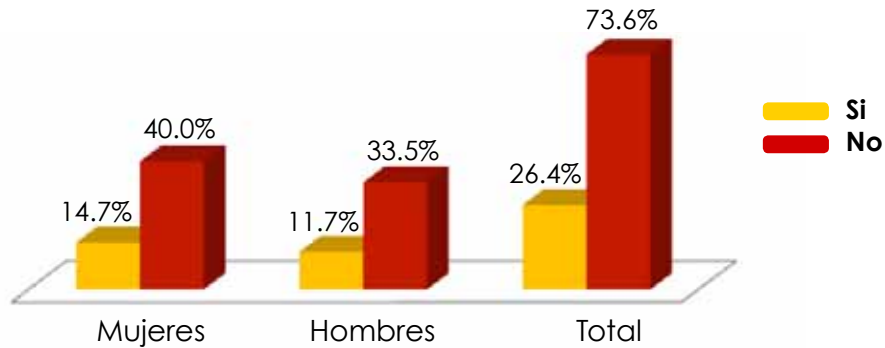


FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 41. Nivel de conocimiento de la Ley de de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el estado de México desagregado por sexo.

Los indicadores del nivel de conocimiento de las Leyes sobre equidad de género e igualdad de oportunidades se presentan en un escenario de profundo cambio, en la modernización de sus papeles tradicionales, de ampliación de sus espacios de sociabilización y, por lo tanto, se ubican en un momento de transición individual y colectivo lleno de contrastes.

ÁREA PARA TRATAR TEMAS DE GÉNERO

En su Institución ¿Existe un área para tratar temas de género?



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 42. Área para tratar temas de género.

ACOSO SEXUAL

¿Ha sido víctima de acoso sexual?



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 43. Acoso sexual.

El 13.2 por ciento de los servidores públicos ha sido víctima de acoso sexual, siendo el 9.7 por ciento contra mujeres y el 3.6 por ciento a hombres. **Ver gráfica 43.**



EN CASO DE HABER SUFRIDO ACOSO SEXUAL Y NIVEL DE PUESTO

¿Ha sido víctima de acoso sexual?	Si
Honorarios	6.2%
Puesto operativo u homólogo	77.6%
Enlace u homólogo	6.9%
Jefe de Departamento u homólogo	7.4%
Subdirector de Área u homólogo	0.9%
Director de Área u homólogo	0.9%
Director General u homólogo	0.0%
Titular de Unidad o Superior	0.0%
Total	100.0%
* Información recalculada al 100% de las personas que sufrieron acoso sexual.	

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 44. En caso de haber sufrido acoso sexual, nivel de puesto.

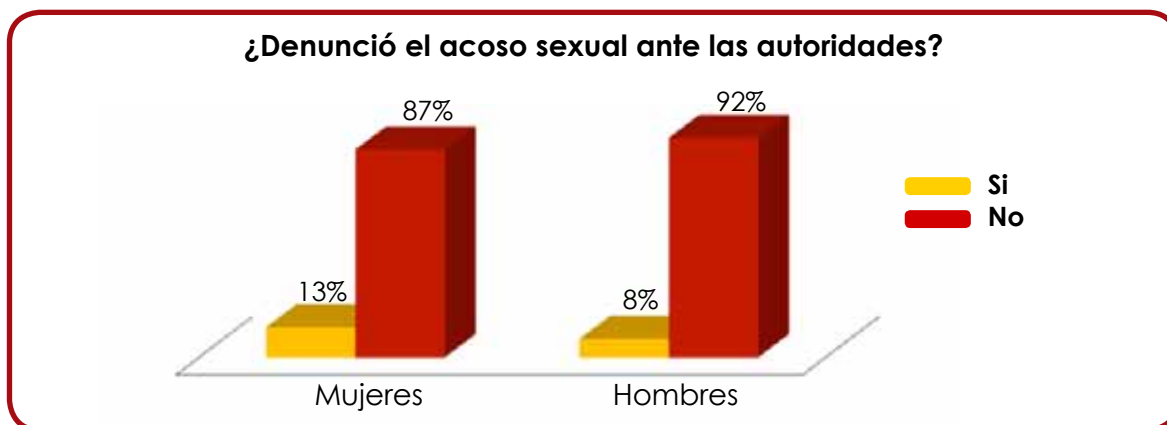
De las y los servidores públicos que sufrieron de acoso sexual el 77.6 por ciento labora en el nivel de puesto operativo, seguido del jefe de departamento u homólogo que representa el 7.4 por ciento. **Ver tabla 44.**

EN CASO DE HABER SUFRIDO ACOSO SEXUAL, NIVEL DE PUESTO DESAGREGADO POR SEXO

¿Ha sido víctima de acoso sexual?	Mujeres	Hombres	Total
Honorarios	3.9%	2.3%	6.2%
Puesto operativo u homólogo	56.9%	20.7%	77.6%
Enlace u homólogo	4.6%	2.3%	6.9%
Jefe de Departamento u homólogo	6.2%	1.2%	7.4%
Subdirector de Área u homólogo	0.5%	0.5%	0.9%
Director de Área u homólogo	0.9%	0.0%	0.9%
Total	73.0%	27.0%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 45. En caso de haber sufrido acoso sexual, nivel de puesto desagregado por sexo.

De los servidores públicos que han sufrido de acoso sexual, el 56.9 por ciento son mujeres en el nivel operativo, en el mismo nivel o categoría el porcentaje de hombres que sufre de acoso sexual es de 20.7 por ciento. **Ver tabla 45.**



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 46. ¿Denunció el acoso sexual ante las autoridades?

El porcentaje de mujeres que denuncia el acoso sexual es mayor comparado con el de los hombres, el cual es 13 y 8 por ciento respectivamente. **Ver gráfica 46.**



PRESTACIONES

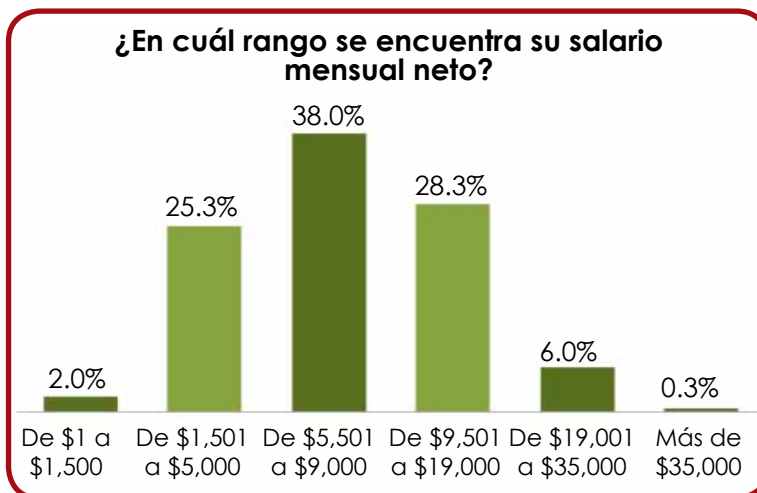
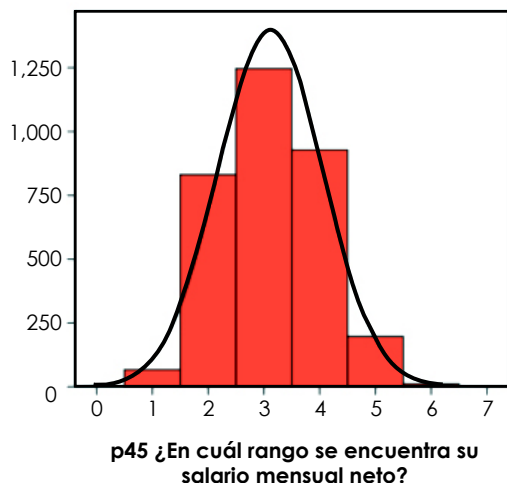
Prestación	No	Si	Mujeres Si	Hombres Si
Guardería	76.2%	23.8%	59.0%	53.4%
Servicio médico	8.6%	91.4%	54.7%	45.3%
Licencia por maternidad	57.2%	42.8%	74.9%	25.1%
Licencia por paternidad	77.2%	22.8%	40.7%	59.3%
Comedor	71.4%	28.6%	53.0%	47.0%
Transporte	85.4%	14.6%	45.4%	54.6%
Caja de Ahorro	87.9%	12.1%	51.4%	48.6%

* Información recalculada al 100% de los que contestaron que la dependencia donde trabajan les otorga la prestación. El porcentaje de mujeres y hombres no suman 100% ya que están calculados de manera independiente.

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 47. Prestaciones.

El porcentaje de mujeres que recibe la prestación de guardería es del 59.0 por ciento, mientras que el porcentaje de hombres que mencionaron recibir dicha prestación es 53.4 por ciento. El 74.9 por ciento de mujeres han recibido la prestación de licencia por maternidad, mientras que el 59.3 por ciento de hombres le ha sido otorgada la licencia por paternidad, esto considerando que tanto algunas mujeres como hombres no la han solicitado. **Ver tabla 47.**

INGRESO MENSUAL NETO



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Gráfica 48. Ingreso mensual.

El porcentaje con ingreso mensual neto que prevalece es de \$5,001 a \$9,000, ya que este es el sueldo de los puestos de nivel operativo. Los sueldos se distribuyen de forma normal concentrándose en el sueldo medio (\$5,001 a \$9,000) y alejándose hacia los sueldos más bajos y más altos.

Ver gráfica 48.

SALARIO MENSUAL NETO DESAGREGADO POR SEXO

Salario mensual neto	Mujeres	Hombres	Total
De \$1 a \$1,500	47.8%	52.2%	100.0%
De \$1,501 a \$5,000	64.5%	35.5%	100.0%
De \$5,001 a \$9,000	59.1%	40.9%	100.0%
De \$9,001 a \$19,000	44.8%	55.2%	100.0%
De \$19,001 a \$35,000	36.0%	64.0%	100.0%
Más de \$35,000	36.4%	63.6%	100.0%

* Información reculada al 100%

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 49. Salario mensual neto desagregado por sexo.

SERVIDORES PÚBLICOS CON DETERMINADO SALARIO MENSUAL NETO Y NIVEL DE PUESTO DESAGREGADO POR SEXO

Salario mensual neto	Honorarios		Puesto operativo u homólogo		Enlace u homólogo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De \$1 a \$1,500	6.3%	13.0%	1.7%	2.0%	1.7%	0.8%
De \$1,501 a \$5,000	47.6%	43.5%	34.1%	24.6%	10.1%	5.9%
De \$5,001 a \$9,000	31.7%	26.1%	45.3%	43.3%	25.2%	27.7%
De \$9,001 a \$19,000	14.3%	15.1%	17.3%	27.3%	58.0%	59.7%
De \$19,001 a \$35,000		2.2%	1.5%	3.1%	5.0%	5.9%
Más de \$35,000			0.2%			
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 50.a Servidores públicos con determinado salario mensual neto y nivel de puesto desagregado por sexo.

Salario mensual neto	Jefe de Departamento u homólogo		Subdirector de Área u homólogo		Director de Área u homólogo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De \$1 a \$1,500						
De \$1,501 a \$5,000	6.0%	4.8%			5.0%	4.0%
De \$5,001 a \$9,000	32.5%	12.7%	4.0%	6.3%	35.0%	4.0%
De \$9,001 a \$19,000	47.6%	64.0%	48.8%	31.7%	25.0%	36.0%
De \$19,001 a \$35,000	13.9%	16.9%	48.8%	61.9%	30.0%	48.0%
Más de \$35,000		1.6%			5.0%	8.0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 50.b Servidores públicos con determinado salario mensual neto y nivel de puesto desagregado por sexo.

Salario mensual neto	Director General u homólogo		Titular de Unidad o Superior	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De \$1 a \$1,500				
De \$1,501 a \$5,000				
De \$5,001 a \$9,000			28.6%	30.8%
De \$9,001 a \$19,000			42.9%	46.2%
De \$19,001 a \$35,000	66.7%	71.4%	28.6%	23.1%
Más de \$35,000	33.3%	28.6%		
Total	100%	100%	100%	100%

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 50.c Servidores públicos con determinado salario mensual neto y nivel de puesto desagregado por sexo.



VI ANÁLISIS DE FACTORES

VI. ANÁLISIS DE FACTORES

El Programa de Cultura Institucional plantea 9 objetivos estratégicos:

1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.
2. Lograr un clima laboral que permita a la administración pública tener mejores resultados al interior y al exterior de ella, en beneficio de la ciudadanía;
3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la administración pública, que promueva la igualdad de género y la no discriminación;
4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;
5. Contar con una administración pública donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres;
6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la administración pública;
7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;

8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la administración pública;
9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la administración pública.

Cada uno de estos objetivos se corresponde con cada uno de los 9 factores:

Factor 1: Marco Normativo.

Factor 2: Clima laboral.

Factor 3: Comunicación incluyente.

Factor 4: Selección de personal.

Factor 5: Salarios y prestaciones.

Factor 6: Promoción vertical y horizontal.

Factor 7: Capacitación y formación profesional.

Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual.

Para llevar a cabo el análisis de estos factores se recolectó información a través de la encuesta de "Cultura institucional con perspectiva de género", la cual tiene reactivos en escala intervalar, mostrando que a mayor puntaje, mejor percepción de la variable.

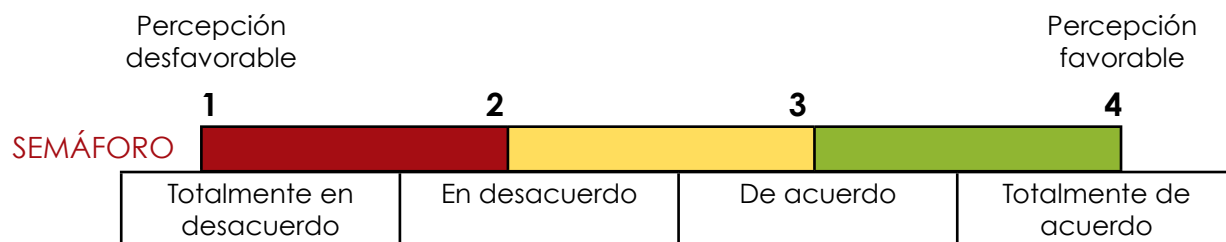


Figura 51. Semáforo y escala intervalar

Los reactivos fueron agrupados en 9 factores. A continuación se presenta el promedio de cada uno de ellos, total y desagregado por sexo:

RESULTADOS POR FACTOR

FACTOR	Total	Desviación estándar
Marco Normativo	2.7	0.66
Clima laboral	2.9	0.61
Comunicación incluyente	3.0	0.54
Selección de personal	2.8	0.55
Salarios y prestaciones	2.7	0.33
Promoción vertical y horizontal	2.6	0.44
Capacitación y formación profesional	2.8	0.61
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	3.1	0.41
Hostigamiento y acoso sexual	2.9	0.38
Promedio General de Cultura Institucional	2.8	

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".

Tabla 52. Resultados por factor.

El promedio de Cultura Institucional muestra la personalidad de una institución, se traduce en la forma como la gente trata con otra y los valores y creencias que predominan. El promedio general de cultura institucional de la administración pública del estado de México se sitúa en 2.8. En escala de 1 a 4 (semáforo); de 1 a 1.9 es en una situación de riesgo (rojo), de 2 a 2.9 en una situación de prevención (amarilla) y de 3 a 4.0 en una fortaleza (verde). Por lo que estamos en una situación de prevención y en buen camino de consolidar fortalezas. **Ver tabla 52.**

FACTORES DESAGREGADOS POR SEXO

FACTOR	Promedio		
	Total	Mujeres	Hombres
Marco Normativo	2.7	2.7	2.7
Clima laboral	2.9	2.8	3.0
Comunicación incluyente	3.0	2.9	3.1
Selección de personal	2.8	2.8	2.9
Salarios y prestaciones	2.7	2.7	2.7
Promoción vertical y horizontal	2.6	2.6	2.7
Capacitación y formación profesional	2.8	2.8	2.9
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	3.1	3.0	3.1
Hostigamiento y acoso sexual	2.9	2.9	3.0
Promedio General	2.8	2.7	2.8

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 53. Factores desagregados por sexo.

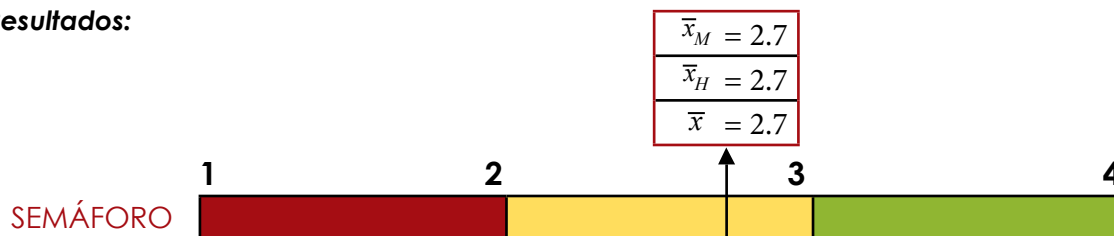
A continuación se presentan los resultados de cada factor desagregada por sexo de manera grafica. La media total de cada factor está representada por \bar{x} , la media de factor referente a mujeres se representa \bar{x}_M y la de hombres por \bar{x}_H . En el caso de variables con escala descendente se recodificó para presentarla de manera ascendente lo que significa que a mayor puntaje mejor percepción de la variable. Para una mejor apreciación de la percepción solamente se consideran los porcentajes relacionados con las escalas de totalmente de acuerdo y de acuerdo.

VII DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES

FACTOR 1: MARCO NORMATIVO:

Alude al conocimiento del marco normativo del estado de México que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

Resultados:



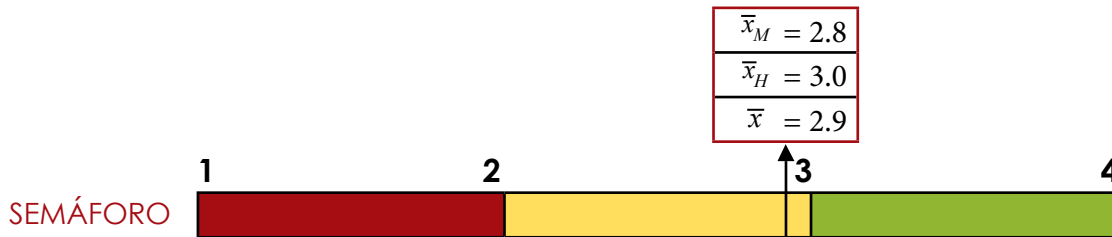
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 54. Resultados Factor 1: Marco Normativo.**

El conocimiento del marco normativo que regula lo relacionado a la equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, se ubica en un estatus de prevención. Es decir, que en general la mayoría de las y los servidores públicos tienen conocimiento de la existencia de legislación relacionada con la equidad de género, ya que de una escala de uno a cuatro, el 2.7 dijo conocer legislación relacionada.

Para orientar las acciones a emprender, es importante que las dependencias y organismos de la administración pública estatal, centren su atención en dar a conocer la existencia de la legislación relacionada al género y también que existen áreas que atienden lo relacionado a su aplicación, ya que en promedio el 39 por ciento manifestó desconocer sobre la existencia de legislación y también de áreas que la apliquen.

FACTOR 2: CLIMA LABORAL:

Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.

Resultados:

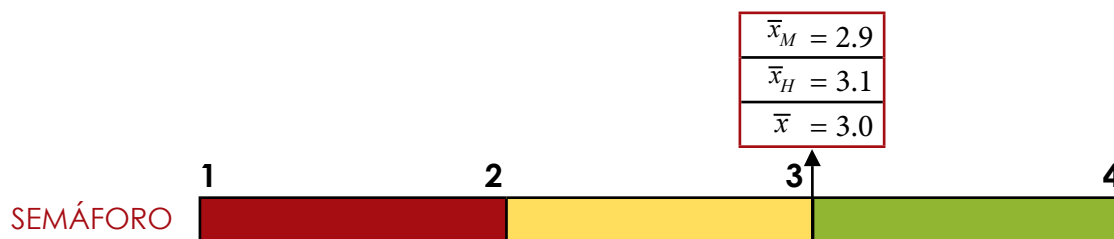
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 55. Resultados Factor 2: Clima Laboral.**

En materia de clima laboral, se detectó que la administración pública del estado de México se encuentra en una fase preventiva, debido a que se obtuvo 2.9 puntos de 4 posibles. Pese a ello, se denota una percepción de que el personal está de acuerdo en que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en aspectos relacionados a su ambiente de trabajo, ya que de seis reactivos, en cuatro más del 80 por ciento así lo percibe.

Tendría que ponerse atención en dos aspectos, uno en lo que se refiere a motivar a hombres como mujeres en igualdad de oportunidades para que participen en actos protocolarios, reuniones y en órganos de representación, debido a que solamente el 68 por ciento de mujeres y el 75 por ciento de hombres percibe que hay esa equidad. También se tendría que poner atención en la prevención de maltrato e intimidación en los lugares de trabajo, esto se debe a que tan solo el 50 por ciento de las mujeres y 58 por ciento de los hombres de la administración pública estatal, perciben que en su institución/dependencia no existen los mecanismos necesarios para la prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato por parte de compañeros (as) y jefes (as).

FACTOR 3: COMUNICACIÓN INCLUYENTE:

Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Resultados:

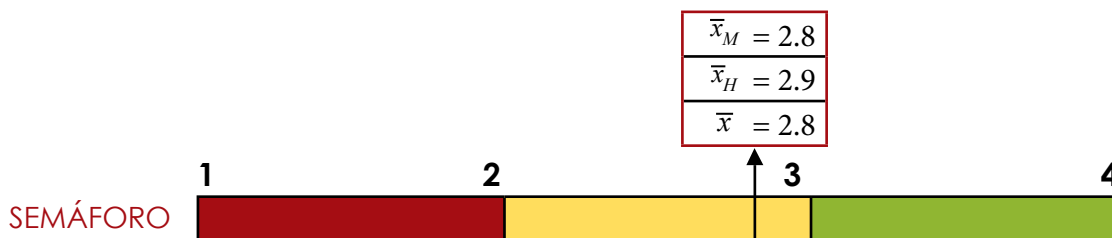
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 56. Resultados Factor 3: Comunicación incluyente.**

En relación a la comunicación y los mensajes que transmiten las dependencias y organismos auxiliares para saber si están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicional de género, podemos observar que se alcanzó una fortaleza en este factor debido a que la tres de los cinco reactivos de este factor alcanzo un poco más del 80 por ciento, por lo que el promedio de este factor se ubica en una escala de 1 a 4, en 3. Lo que significa que existe una fortaleza en la comunicación incluyente de género en la administración pública estatal.

Para mantener esta fortaleza y subir la escala de evaluación es necesario que en las dependencias y organismos auxiliares se diseñen acciones para entender lo relacionado a incluir en los documentos oficiales, un lenguaje e imágenes con perspectiva de género, ya que de acuerdo a la percepción captada en la encuesta, el 70 por ciento de hombres considera la existencia de un lenguaje incluyente; mientras que el 65 por ciento de mujeres encuestadas tuvo la misma opinión. En relación a las campañas de carácter público que se realizan en las dependencias también es necesario incorporar acciones para atender este aspecto, ya que el 71 por ciento de hombre y el 68 por ciento de mujeres consideran que hay en los mensajes de las campañas la inclusión de la perspectiva de género.

FACTOR 4: SELECCIÓN DE PERSONAL:

Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

Resultados:

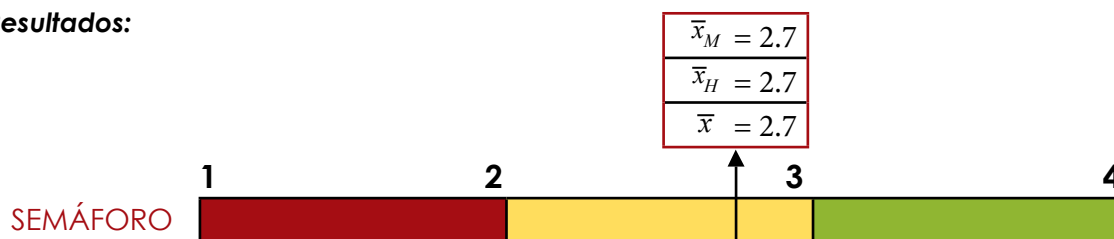
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 57. Resultados Factor 4: Selección de personal.**

El proceso de selección de personal y su promoción arrojaron una percepción de prevención, ya que de una escala de 1 a 4, se obtuvo 2.8. Es decir, de los cuatro reactivos utilizados para medir este factor los cuatro han sido calificados medianamente favorables. Esto significa que se deben realizar un mayor esfuerzo para mejorar el proceso de selección y promoción del personal con perspectiva de género.

Por ejemplo es importante que las dependencias y organismos auxiliares atiendan lo relativo a cuidar que el ingreso a los puestos de decisiones se tomen en cuenta a mujeres y hombres en igualdad de oportunidades; ya que el 90 por ciento de hombres y el 85 por ciento de mujeres considera que solo se toma en cuenta a los hombres para ocupar cargos donde se toman decisiones. En este mismo sentido, solo el 70 por ciento de hombres y el 67 por ciento de mujeres manifiestan que en el reclutamiento y selección de personal se toma en cuenta el conocimiento, habilidad y aptitud. Aunado a ello, solamente el 57 por ciento de hombres y el 48 por ciento de mujeres considera que hay difusión de los criterios para seleccionar el personal.

FACTOR 5: SALARIOS Y PRESTACIONES:

Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

Resultados:

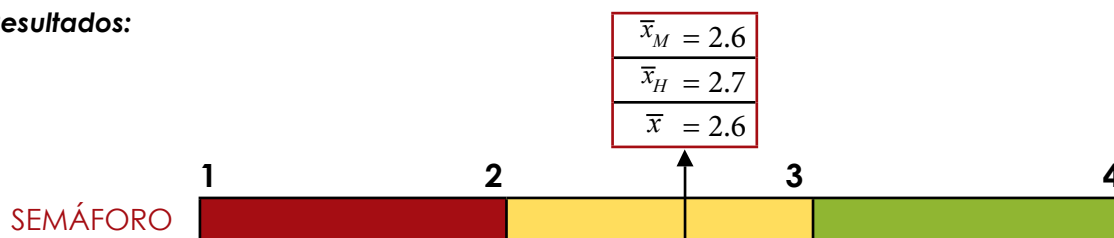
FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 58. Resultados Factor 5: Salarios y prestaciones.**

La percepción de los salarios y prestaciones con perspectiva de género arrojó una calificación preventiva, obteniendo 2.7 puntos, de 4 posibles. Esto se traduce en la necesidad de diseñar acciones orientadas a mejorar la información relacionada a que el personal reconozca sus derechos y prestaciones que tiene como funcionaria o funcionario de la administración pública estatal. Ya que de los cuatro reactivos utilizados para evaluar este factor resultaron con una tendencia medianamente aceptable.

Entre los aspectos que se deben atender por las dependencias y organismos auxiliares está el permiso o licencia por paternidad, ya que medianamente es percibido por el personal, siendo que el 60 por ciento de los hombres y el 58 por ciento de las mujeres dice conocer de su existencia; en este mismo sentido se requieren diseñar acciones para que el personal identifique las prestaciones que recibe del gobierno estatal, ya que, tan solo el 32 por ciento de los hombres y el 38 por ciento de mujeres dice recibir prestaciones como: guardería, servicio médico, licencia por maternidad, comedor, transporte y caja de ahorro.

FACTOR 6: 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.

Resultados:

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 59. Resultados Factor 6: Promoción vertical y horizontal.**

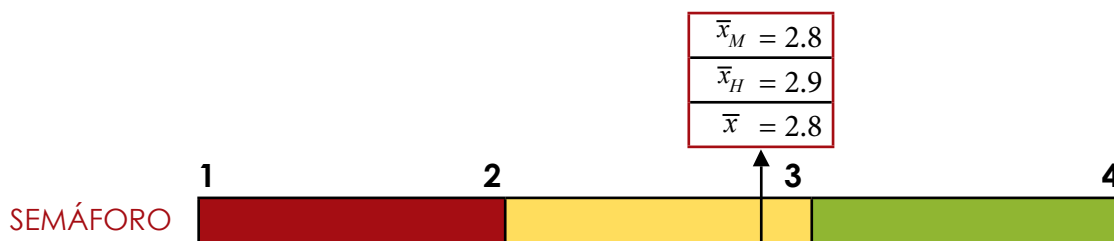
En relación a la percepción que tiene el personal respecto a la transparencia para otorgar promociones por mérito, en igualdad de oportunidades, sin distinguir si son mujeres u hombres, la encuesta arrojó un resultado preventivo de éste factor, debido a que se obtuvieron 2.6 puntos de 4. Lo que se traduce en la necesidad de diseñar acciones para mejorar la transparencia y difusión de los mecanismos, procedimientos, criterios o normas que existen para realizar promociones, a fin de probar su efectividad y claridad ante el personal, debido a que la mayoría de los reactivos utilizados para evaluar este factor resultaron medianamente aceptables.

En este sentido es importante que las dependencias y organismos de la administración estatal, orienten sus esfuerzos a informar a su personal sobre la existencia de mecanismos de transparencia en la promoción a cargos de decisión; sobre todo, por que el 95 por ciento de mujeres y hombres encuestados dice estar de acuerdo en que hombres y mujeres en igualdad de oportunidades sean promovidos a puestos de mandos medios y superiores. Sin embargo, al cuestionarles si importa que seas hombre o mujer para que seas ascendido, casi el 80 por ciento de los hombres y mujeres opina que si importa; igualmente, solamente el 40 por ciento de los hombres y el 35 por ciento de las mujeres opina que se anuncian oportunamente las plazas disponibles; además de que el 50 por ciento de hombres y mujeres manifiesta que las promociones del personal se realizan tomando en cuenta las relaciones afectivas, influencia política o la imagen física de la persona.

FACTOR 7: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

Resultados:



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 60. Resultados Factor 7: Capacitación y formación profesional.**

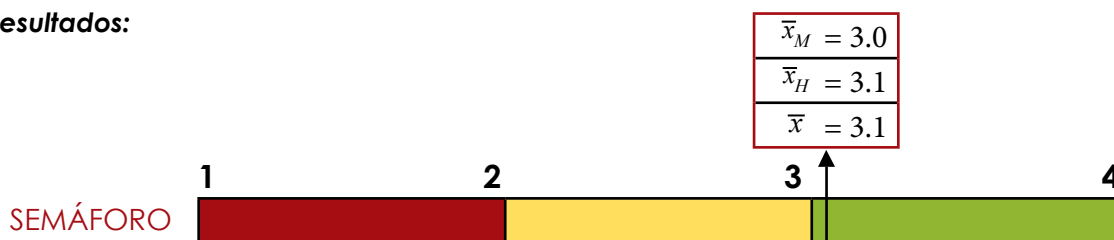
La capacitación que se ofrece al personal con criterios de género; así como los temas relacionados con el desarrollo profesional; se ubicaron en una calificación preventiva ya que de 4 puntos posibles, este factor obtuvo 2.8. Esta situación nos indica que se deben realizar acciones orientadas a fortalecer la capacitación y el desarrollo profesional, debido a que de los siete reactivos considerados, solo en dos se refleja que en un del 80 por ciento el personal está de acuerdo en que existe capacitación y desarrollo profesional con perspectiva de género.

Es decir, las dependencias y organismos auxiliares deben incorporar a sus acciones de capacitación y desarrollo profesional, la perspectiva de género, sobre todo porque el 92 por ciento de las mujeres y el 82 por ciento de los hombres manifestó tener interés en tomar capacitación con perspectiva de género; esta percepción refleja una amplia necesidad de capacitación ya solamente el 26 por ciento de los hombres y el 30 por ciento de las mujeres manifiesta haber tomado cursos de esta naturaleza. Por lo que es importante se diseñe un programa de capacitación con perspectiva de género que comprenda toda la administración pública, ya que también el 62 por ciento de hombres y el 58 por ciento de mujeres dice estar conforme con la atención a sus necesidades de capacitación y desarrollo profesional.

FACTOR 8: CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL:

Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Resultados:



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 61. Resultados Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.**

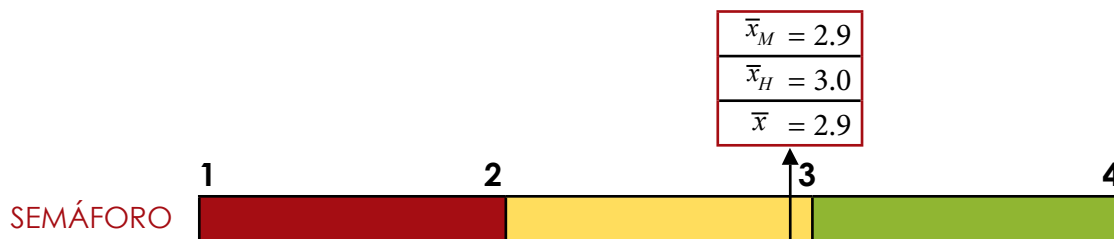
Como puede apreciarse el balance entre el trabajo y la vida familiar y personal, es apreciado como una fortaleza, ya que se obtuvieron 3.1 puntos de 4. Es de resaltar que entre el 70 y 90 por ciento de las personas están de acuerdo en que existe buen corresponsabilidad entre la vida institucional y familiar. Por lo que es necesario mantener este factor y ampliar a las acciones orientadas lograr un mejor balance entre la vida laboral y familiar, sobre todo diseñar acciones para que el trabajo institucional se lleve a cabo dentro de los horarios y días establecidos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el balance de vida familiar y laboral es necesario que las dependencias y organismos de la administración pública estatal, realicen una planeación de su trabajo orientado a disminuir eventos fuera de horario laboral, ya que el 62 por ciento de hombres y el 66 por ciento de mujeres dice estar de acuerdo en que se agendan reuniones de trabajo fuera del horario y en días no laborables. Estas acciones deben promoverse debido a que el 90 por ciento de mujeres y hombres encuestados considera que el gobierno debe realizar esfuerzos que atiendan la vida familiar y laboral. Además, de que el 70 por ciento de mujeres y hombres manifestó estar de acuerdo en que en el gobierno se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares.

FACTOR 9: HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL:

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Resultados:



FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género". **Figura 62. Resultados Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual.**

En relación a la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la administración pública estatal, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen, se tuvo una percepción preventiva, debido a que se alcanzaron 2.9 puntos de 4 posibles. Por la naturaleza de este tema, el resultado exige tomar medidas inmediatas, ya que prevalece un ambiente en que la mayoría de las personas considera que hacen falta mecanismos para atender e información para prevenir el hostigamiento y acoso sexual.

Esta situación exige que las dependencias y organismos de la administración pública estatal adopten políticas, programas y acciones orientados a la atención de hostigamiento y acoso sexual, ya que el 90 por ciento de mujeres y hombres considera que deben existir mecanismos que protejan sobre este asunto en sus lugares de trabajo. Sobre todo porque se observa en el estudio que tan solo el 38 por ciento de mujeres y el 42 por ciento de hombres reconocen la existencia de mecanismos para denunciar asuntos relacionados con el acoso y el hostigamiento sexual. Y el 35 por ciento

de las mujeres y el 41 por ciento de hombres opinan que en sus lugares de trabajo no se brinda información sobre este tema.

También se requiere tomar acciones para disminuir la percepción de que las autoridades en los lugares de trabajo tienen actitudes intimidatorias, ya que el 80 por ciento de mujeres y hombres está de acuerdo en que quienes ejercen autoridad en los lugares de trabajo asumen posiciones de intimidación y maltrato a las personas.



VIII CORRELACIÓN ENTRE FACTORES

VIII. CORRELACIÓN ENTRE FACTORES

Principales correlaciones: PUNTO DE PARTIDA PARA DETECCIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA.

Valores:

- +1.00 Correlación positiva perfecta
- +0.90 Correlación positiva muy fuerte
- +0.80 Correlación positiva fuerte
- +0.70 Correlación positiva considerable
- +0.70 Correlación positiva moderada
- +0.50 Correlación positiva media
- +0.10 Correlación positiva débil

CORRELACIÓN ENTRE FACTORES

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8	Factor 9
Factor 1	1								
Factor 2	0.3	1							
Factor 3	0.3	0.8	1						
Factor 4	0.3	0.7	0.6	1					
Factor 5	0.1	0.3	0.3	0.3	1				
Factor 6	0.3	0.7	0.6	0.6	0.3	1			
Factor 7	0.3	0.8	0.8	0.7	0.4	0.7	1		
Factor 8	0.2	0.6	0.6	0.5	0.3	0.5	0.6	1	
Factor 9	0.3	0.3	0.3	0.2	0.1	0.3	0.3	0.1	1
Factor 1: Marco Normativo									
Factor 2: Clima laboral									
Factor 3: Comunicación incluyente									
Factor 4: Selección de personal									
Factor 5: Salarios y prestaciones									
Factor 6: Promoción vertical y horizontal									
Factor 7: Capacitación y formación profesional									
Factor 8: Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional									
Factor 9: Hostigamiento y acoso sexual.									

FUENTE: Elaboración propia, con información de la encuesta de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género".
Tabla 63. Correlación entre los factores.

CORRELACIONES IMPORTANTES:



CLIMA LABORAL

El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación y ausentismo.

La importancia de este factor radica en que arroja correlaciones positivas fuertes, considerables y moderadas con:

- Comunicación incluyente
- Selección de personal
- Promoción vertical y horizontal
- Capacitación y formación profesional

Por lo tanto, al mejorar la percepción que el personal tiene en cuanto al clima laboral, es posible que también mejore su percepción en cuanto a comunicación incluyente, selección de personal, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional. Ver tabla 64.

IX CONCLUSIONES



Sexo

El 54.7 por ciento del personal que participó en la encuesta corresponde a mujeres, mientras que los hombres fueron 45.3 por ciento. Por lo que podemos concluir que sigue prevaleciendo el interés de las mujeres por participar en temas de equidad que los hombres.

Edad

La edad promedio que se refleja en la encuesta para las y los servidores públicos de la administración pública estatal de estado de México es de 39 años. Las mujeres tienen una edad promedio de 38 años, menor a la de los hombres que es de 40 años. Podemos apreciar que se cuenta con una estructura de personal relativamente madura y experimentada.

Grupos de edad

El grupo de edad sobresaliente es el de 30 a 39 años con el 32.5 por ciento, seguido de los de 40 a 49 años con 29.6 y el de 18 a 29 años con el 21.7 por ciento. Como puede apreciarse en estos datos las acciones que se diseñen preferentemente tendrán que orientarse a mujeres y hombres de 30 a 39 años de edad.

Si quisiéramos destacar a las y los jóvenes estos registran un 21.7 por ciento del grupo de edad más joven que esta de entre los 18 a 29 años, del cual el 12.7 por ciento corresponde a mujeres, mientras que el 9.0 a hombres. Por lo que se puede apreciar que la transformación de las mujeres como generadoras de ingresos ha flexibilizado algunos roles entre hombres y mujeres.

Situación familiar

Del total de servidores públicos en situación familiar resultó que las y los que están en situación de casados representan el 50.9 por ciento, los solteros (as) representan el 31.8 por ciento, le sigue la unión libre con el 6.4 por ciento. Por lo que podemos concluir que es necesario diseñar acciones orientadas a la atención de mujeres y hombres casados. Ya que el porcentaje de hombres casados es de 27.2 por ciento, por un 23.7 de las mujeres.

Las mujeres en condición de solteras representan un 65.9 por ciento, mientras que los hombres casados, 53.5 por ciento.

El porcentaje de mujeres viudas, 71.9 por ciento, es mayor casi tres a uno con respecto al porcentaje de hombres viudos, 28.1 por ciento.

Servidores públicos con hijos

Del 69.4 por ciento de los servidores públicos que contestó tener hijos, el 36.6 corresponde a mujeres y el 32.8 por ciento a hombres. De los que contestaron que si tenían hijos: los que tienen uno, dos y tres hijos representa el 93.40 por ciento.

La edad promedio del hijo menor y mayor de los servidores públicos entre 18 y 29 años es 3 y 4 años respectivamente, por ser un grupo de edad relativamente joven a lo más tienen 3 hijos.

El siguiente grupo de 30 a 49 años la edad, tienen más de tres hijos, la edad promedio del hijo del menor es 7 años y del mayor es 9. El grupo de edad con mayor representatividad de servidores públicos es el de 40 a 49 años, en este grupo la edad del hijo menor es de 10 años y el del mayor es de 17 años, considerando servidores públicos con sólo 4 hijos.

Tomando en cuenta estos datos es necesario que se emprendan acciones hacia una mayor vida familiar sin descuidar la responsabilidad laboral.

Jefe de familia

El 61.5 por ciento de los servidores públicos que participaron en la encuesta dijeron ser el jefe de familia, el 33.6 por ciento hombres y 27.9 por ciento mujeres. Como puede apreciarse cada vez más hombres y mujeres tienen mayor responsabilidad como jefe de familia, por lo que es importante considerar acciones para dar atención a las y los servidores públicos que fungen como jefe de familia.

Nivel de escolaridad

El 44.1 por ciento de las y los servidores públicos

encuestados estudio la licenciatura, el 25.3 por ciento carrera técnica, el 11.8 por ciento la preparatoria o similar, el 7.3 por ciento la maestría el 7.3 por ciento especialidad 6.7 por ciento y con menos del 5 por ciento se agrupan: secundaria, primaria, doctorado y ningún nivel de estudios. Es importante se diseñen acciones para mejorar el porcentaje de licenciatura debido a que no rebasa el 50 por ciento.

Estudia actualmente

El porcentaje de los servidores públicos que están realizando algún tipo de estudios representa 14.5 por ciento; del cual el 8.0 corresponde a mujeres y el 6.5 a hombres, ya sea una carrera técnica, preparatoria o similar, licenciatura o estudios profesionales, maestría o el doctorado.

El nivel que más estudian las y los servidores públicos es la licenciatura, seguido de la maestría y la especialidad. Se observa que el porcentaje de hombres estudiando el doctorado, 1.7 por ciento, es mayor que el de las mujeres, 0.8 por ciento.

De los servidores públicos que estudian actualmente, el 50.5 por ciento se encuentra cursando el primer año, el segundo año el 29.7, el tercer año el 13.2, el cuarto año 2.1 y el quinto año el 3.4 por ciento, el cuarto y quinto año se consideran estudios de nivel licenciatura; al haber mayores porcentajes en los primeros años se percibe que es probable que comienzan sus estudios y no los terminen.

La distribución de los niveles de estudio en el primer año es: carrera técnica 3.7 por ciento, preparatoria o similar 5.2, licenciatura o estudios profesionales 13.9, especialidad 11.1, maestría 14.7 y doctorado

1.8 por ciento. Así mismo el 28.5 por ciento corresponde a mujeres y el 22.0 a hombres.

De los que estudian el segundo año el 15.7 por ciento son mujeres y 14.9 por ciento son hombres, debido a que el porcentaje de los que se encuentran estudiando el tercer, cuarto y quinto año es pequeño en relación con los dos primeros años, es necesario establecer políticas que permitan a los servidores públicos terminar la educación que se han propuesto.

Capacitación

6 de cada 10 servidores públicos se capacitaron en el último año. En particular el 27.8 por ciento de servidores públicos ha tomado cursos sobre perspectiva de género, de los cuales el 16.3 por ciento son mujeres y el 11.4 por ciento son hombres.

Se requiere ampliar las acciones de capacitación en materia de equidad de género debido a que las y los servidores públicos manifiestan tener un amplio interés en capacitarse, 9 de cada 10 servidores públicos están interesados en temas de género.

1 Porcentaje de las mujeres en carrera técnica en primer año (2.9%) más el de los hombres en igual circunstancias (0.8%).

Años laborando en gobierno

El promedio general de años que tienen las y los servidores públicos laborando para el Gobierno del Estado de México es de 12 años, y el que tienen trabajando en su actual dependencia es de 9 años. Lo que denota estabilidad que tiene el personal en su trabajo.

Las mujeres muestran mayor estabilidad en el trabajo, al tener un mayor número de años

promedio trabajando para el gobierno del Estado de México que los hombres.

Categoría o nivel de puesto

El nivel de puesto operativo fue el mayor porcentaje, 71.3 por ciento, lo que representa que de cada 10 servidores públicos 7 pertenecen a la categoría de operativo, el nivel de puesto de jefe de departamento u homólogo constituye el 11.0 por ciento. De lo que podemos inferir que en promedio cada jefe de departamento u homólogo tiene a 10 servidores públicos a su cargo.

Aunque la inclusión de las mujeres en la administración pública estatal ha sido importante, aún se observa que los puestos de mandos medios y superiores los sigue conservando los hombres. El porcentaje de servidores públicos en el nivel de puesto de titular de unidad o superior es 70 por ciento; mientras que el 30 por ciento restante lo ocupan mujeres. Los puestos de mandos medios y superiores son ocupados mayormente por hombres.



El nivel de movilidad del personal es bajo, es poca la promoción o ascenso de los servidores públicos a puesto de más alto nivel. El 67.2 por ciento se ha mantenido en el mismo nivel de puesto en la dependencia donde laboran.

De los servidores públicos que se han mantenido en el mismo nivel de puesto el 55.5 por ciento corresponde a mujeres, mientras el 44.5 por ciento concierne a los hombres, lo que denota que las mujeres permanecen más tiempo en el mismo puesto que los hombres.

Conocimiento de legislación

- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de México.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México.

El nivel de conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres es del 38.0 por ciento, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de México del 37.9 por ciento, de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México del 35.7 por ciento.

Como puede apreciarse el nivel de conocimiento de la legislación en materia de equidad de género, no rebasa el 50 por ciento, por lo que es importante emprender acciones de difusión y conocimiento de esta legislación.

Acoso sexual

El 13.2 por ciento de los servidores públicos ha sido víctima de acoso sexual, siendo el 9.7 por ciento

contra mujeres y el 3.6 por ciento a hombres. De las y los servidores públicos que sufrieron de acoso sexual el 77.6 por ciento labora en el nivel de puesto operativo, seguido del jefe de departamento u homólogo que representa el 7.4 por ciento.

De los servidores públicos que han sufrido de acoso sexual, el 56.9 por ciento son mujeres en el nivel operativo, en el mismo nivel o categoría el porcentaje de hombres que sufre de acoso sexual es de 20.7 por ciento. A nivel general el porcentaje de mujeres que denuncia el acoso sexual es mayor comparado con el de los hombres, el cual es 13 y 8 por ciento respectivamente.

Prestaciones

El porcentaje de mujeres que recibe la prestación de guardería es del 59.0 por ciento y el porcentaje de hombres que mencionaron recibir dicha prestación es 53.4 por ciento. El 74.9 por ciento de mujeres han recibido la prestación de licencia por maternidad, mientras que el 59.3 por ciento de hombres le ha sido otorgada la licencia por paternidad, esto considerando que tanto algunas mujeres como hombres no la han solicitado.

Ingreso mensual neto

El porcentaje con ingreso mensual neto que prevalece es de \$5,001 a \$9,000, ya que este es el sueldo de los puestos de nivel operativo. Los sueldos se distribuyen de forma normal concentrándose en el sueldo medio (\$5,001 a \$9,000) y alejándose hacia los sueldos más bajos y más altos.

X RECOMENDACIONES POR FACTOR



Marco normativo:

Sobre este factor buscamos identificar el nivel de conocimiento de la legislación que aborda los temas relacionados a la equidad de género que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres. Debido a que este factor se ubicó en un estatus preventivo ya que de una escala de uno a cuatro, obtuvo 2.7 puntos. Es recomendable que las dependencias y organismos de la administración pública estatal, centren su

atención en dar a conocer la existencia de la legislación relacionada al género y también que existan áreas que atienden lo relacionado a su aplicación, ya que en promedio el 39 por ciento manifestó desconocer sobre la existencia de legislación y también de áreas que la apliquen.

Clima laboral:

Aquí indagamos sobre los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en el desempeño de quienes trabajan en la administración pública estatal. Respecto a lo cual se identificamos a este factor en una fase preventiva, debido a que se obtuvo 2.9 puntos de 4 posibles.

Debido a que el personal está de acuerdo en que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en aspectos relacionados a su ambiente de trabajo, ya que de seis reactivos, en cuatro más del 80 por ciento así lo percibe.

Se recomienda elaborar un plan de acción que contemple dos aspectos fundamentalmente: Uno, en lo que se refiere a motivar a hombres como mujeres en igualdad de oportunidades para que participen en actos protocolarios, reuniones y en órganos de representación, debido a que solamente el 68 por ciento de mujeres y el 75 por ciento de hombres percibe que hay esa equidad; Dos, incorporar acciones para la prevención de maltrato e intimidación en los lugares de trabajo, ya que tan solo el 50 por ciento de las mujeres y 58 por ciento de los hombres perciben que en su dependencia no existen los mecanismos para la prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato por parte de compañeros (as) y jefes (as).

Comunicación incluyente:

En este factor medimos si la comunicación y los mensajes que se transmiten en la administración pública estatal están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género. En este se alcanzó una fortaleza debido a que tres de los cinco reactivos que lo miden alcanzaron un poco más del 80 por ciento, lo que significa que existe una fortaleza.

Por lo que es recomendable mantener esta fortaleza y subir la escala de evaluación. Para ello, se sugiere que las dependencias y organismos auxiliares diseñen acciones para entender lo relacionado a incluir en los documentos oficiales un lenguaje e imágenes con perspectiva de género, ya que de acuerdo a la percepción captada en la encuesta, en estos aspectos es donde se encuentran los porcentajes más bajos, el 70 por ciento de hombres considera la existencia de un lenguaje incluyente; mientras que el 65 por ciento de mujeres encuestadas tuvo la misma opinión. Lo mismo sucede con las campañas de carácter público donde el 71 por ciento de hombres y el 68 por ciento de las mujeres consideran su inclusión.

Selección de personal:

Aquí consideramos evaluar los factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal. Se tuvo una percepción de prevención, ya que de una escala de 1 a 4, se obtuvo 2.8. Es decir, de los cuatro reactivos utilizados para medir este factor los cuatro han sido calificados medianamente favorables. Esto significa que se deben realizar un mayor esfuerzo para mejorar el proceso

de selección y promoción del personal con perspectiva de género.

Recomendamos que las dependencias y organismos auxiliares, en particular las áreas normativas en materia de personal, consideren revisar sus ordenamientos administrativos para atender lo relativo a cuidar que el ingreso a los puestos de decisiones se tomen en cuenta a mujeres y hombres en igualdad de oportunidades; ya que el 90 por ciento de hombres y el 85 por ciento de mujeres considera que solo se toma en cuenta a los hombres para ocupar cargos donde se toman decisiones. En este mismo sentido, solo el 70 por ciento de hombres y el 67 por ciento de mujeres manifiestan que en el reclutamiento y selección de personal se toma en cuenta el conocimiento, habilidad y aptitud. Aunado a ello, solamente el 57 por ciento de hombres y el 48 por ciento de mujeres considera que hay difusión de los criterios para seleccionar el personal.

Salarios y prestaciones:

En este factor se midió el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera). Al respecto encontramos que se obtuvo una calificación preventiva, obteniendo 2.7 puntos, de 4 posibles. Esto se traduce en la necesidad de diseñar acciones orientadas a mejorar la información relacionada a que el personal reconozca sus derechos y prestaciones que tiene como funcionaria o funcionario de la administración pública estatal. Ya que de los cuatro reactivos utilizados para evaluar este factor resultaron con una tendencia medianamente aceptable.

Por lo que recomendamos que las dependencias y organismos auxiliares cuenten con un plan de difusión y reconocimiento de las prestaciones y derechos a que se hace acreedor las y los servidores públicos, en particular se considere, el permiso o licencia por paternidad, ya que medianamente es percibido por el personal, siendo que el 60 por ciento de los hombres y el 58 por ciento de las mujeres dice conocer de su existencia; en este mismo sentido se requieren diseñar acciones para que el personal identifique las prestaciones que recibe del gobierno estatal, ya que, tan solo el 32 por ciento de los hombres y el 38 por ciento de mujeres dice recibir prestaciones como: guardería, servicio médico, licencia por maternidad, comedor, transporte y caja de ahorro.

Promoción vertical y horizontal:

En este factor medimos los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres. La percepción que tiene el personal respecto a ello, es de carácter preventivo, debido a que se obtuvieron 2.6 puntos de 4. Lo que se traduce en la necesidad de diseñar acciones para mejorar la transparencia y difusión de los mecanismos, procedimientos, criterios o normas que existen para realizar promociones, a fin de probar su efectividad y claridad ante el personal, debido a que la mayoría de los reactivos utilizados para evaluar este factor resultaron medianamente aceptables.

Sugerimos que las dependencias y organismos de la administración estatal, conformen un plan de acción donde incluyan actividades para orientar e informar a su personal sobre la existencia de políticas, criterios y mecanismos de promoción normativos y técnicos a puestos de

decisión; sobre todo, porque el 95 por ciento de mujeres y hombres encuestados dice estar de acuerdo en que hombres y mujeres en igualdad de oportunidades sean promovidos a puestos de mandos medios y superiores. Sin embargo, al cuestionarles si importa que seas hombre o mujer para que seas ascendido, casi el 80 por ciento de los hombres y mujeres opina que si importa; por otro lado, solamente el 40 por ciento de los hombres y el 35 por ciento de las mujeres opina que se anuncian oportunamente las plazas disponibles; además de que el 50 por ciento de hombres y mujeres manifiesta que las promociones del personal se realizan tomando en cuenta las relaciones afectivas, influencia política o la imagen física de la persona.

Capacitación y formación profesional:

En este factor evaluamos las acciones de capacitación que realiza la administración pública estatal atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional. Se obtuvo una calificación preventiva ya que de 4 puntos posibles, este factor obtuvo 2.8. Esta situación nos indica que se deben realizar acciones orientadas a fortalecer la capacitación y el desarrollo profesional, debido a que de los siete reactivos considerados, solo en dos se refleja que en un 80 por ciento el personal está de acuerdo en que existe capacitación y desarrollo profesional con perspectiva de género.

Por lo que sugerimos que se cuente con un programa de capacitación único de la administración pública estatal que considere la capacitación y desarrollo profesional con perspectiva de género, sobre todo porque el 92 por ciento de las mujeres y el 82 por ciento de los hombres manifestó tener interés en tomar capacitación con perspectiva de género; esta



percepción refleja una amplia necesidad de capacitación ya solamente el 26 por ciento de los hombres y el 30 por ciento de las mujeres manifiesta haber tomado cursos de esta naturaleza.

Vida laboral, familiar, personal e institucional:

En este factor nos propusimos medir el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra, de lo cual encontramos que se obtuvieron 3.1 puntos de 4. Podemos destacar que entre 70 y 90 por ciento de las personas están de acuerdo en que existe buen corresponsabilidad entre la vida institucional y familiar. En este sentido se requiere diseñar acciones que nos permitan mantener y mejorar la percepción del balance entre la vida laboral y familiar, sobre todo considerar que el trabajo institucional se lleve a cabo dentro de los horarios y días establecidos.

Por lo que sugerimos que se adopten programas

orientados a conocer de la vida familiar de las y los servidores públicos, sobre todo que las dependencias y organismos de la administración pública estatal, realicen una planeación de su trabajo orientado a disminuir eventos fuera de horario laboral, ya que el 62 por ciento de hombres y el 66 por ciento de mujeres dice estar de acuerdo en que muy constantemente se llevan a cabo reuniones de trabajo fuera del horario y en días no laborables. Por otro lado, el 90 por ciento de hombres y mujeres encuestado considera que el gobierno debe realizar esfuerzos que atiendan la vida familiar y laboral. Además, de que el 70 por ciento de mujeres y hombres manifestó estar de acuerdo en que en el gobierno se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares.

Hostigamiento y acoso sexual:

Se incluyó la evaluación de la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la administración pública estatal,

también si existen programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen. En este factor se tuvo una percepción preventiva, debido a que se alcanzaron 2.9 puntos de 4 posibles. Por la naturaleza de este tema, el resultado exige tomar medidas inmediatas, ya que prevalece un ambiente en que la mayoría de las personas considera que hacen falta mecanismos para atender e información para prevenir el hostigamiento y acoso sexual.

Por los resultados obtenidos es necesario que las dependencias y organismos de la administración pública estatal adopten políticas, programas y acciones orientados a la atención de hostigamiento y acoso sexual, ya que el 90 por ciento de mujeres y hombres considera que deben existir mecanismos que protejan sobre este asunto en sus lugares de trabajo. Sobre todo porque se observa en el estudio que tan solo el 38 por ciento de mujeres y el 42 por ciento de hombres reconocen la existencia de mecanismos para denunciar asuntos relacionados con el acoso y el hostigamiento sexual. Y el 35 por ciento de las mujeres y el 41 por ciento de hombres opinan que en sus lugares de trabajo no se brinda información sobre este tema.

También se requiere diseñar programas orientados a sensibilizar e informar a mandos medios y superiores sobre la perspectiva de la equidad de género en la toma de decisiones, y en particular sobre el acoso y el hostigamiento sexual, pues existe la percepción de que las autoridades en los lugares de trabajo tienen actitudes intimidatorias, por ejemplo el 80 por ciento de mujeres y hombres está de acuerdo en que quienes ejercen autoridad en los lugares de trabajo asumen posiciones de intimidación y maltrato a las personas.

XI PROGRAMA
PARA LA CULTURA
INSTITUCIONAL



XI. PROGRAMA PARA LA CULTURA INSTITUCIONAL

Con el propósito de que las dependencias y entidades de la administración pública del estado de México, potencialicen la información y datos que se derivaron del estudio sobre cultura institucional con perspectiva de género, en particular, aprovechar los datos obtenidos en el diagnóstico y análisis de factores, se propone desarrollar programas operativos a partir de los objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores que se formulan a continuación, precisando que las propuestas tienen un carácter enunciativo más no limitativo, además de que se centran en los factores críticos del estudio.

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Factor 1:

MARCO NORMATIVO

Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)

Se cuenta con información del nivel de conocimiento que tienen las y los servidores públicos de la administración pública estatal sobre la legislación que aborda los temas relacionados a la equidad de género que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres. Se tiene el dato por ejemplo de que el 39 por ciento de las y los servidores públicos manifiesta que no conoce la existencia de la legislación relacionada al género y también que existan áreas que atienden lo relacionado a su aplicación

Respecto al conocimiento de la legislación relacionada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se tiene la información siguiente: El nivel de conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres es del 38.0 por ciento, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de México del 37.9 por ciento, de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de México del 35.7 por ciento.

Como puede apreciarse, el nivel de conocimiento de la legislación en materia de equidad de género, no rebasa el 50 por ciento, por lo que es importante emprender acciones de difusión y conocimiento de esta legislación.

Objetivo

Aumentar el nivel de conocimiento de las y los servidores públicos sobre la legislación que regula la equidad de género, a fin de sensibilizar sobre la importancia de su aplicación, pasando de un 38 por ciento a un 70 por ciento de conocimiento anual.

Estrategia(s)	Líneas de acción
Dada la importancia de la infraestructura de difusión que tiene el gobierno estatal, se pueden aprovechar los medios internos y externos de comunicación para dar a conocer la existencia de la legislación en materia de equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> Difundir en medios impresos y electrónicos oficiales los contenidos de la legislación. Realizar la edición de carteles, trípticos, spots, etc. que incluyan contenidos de la legislación sobre la equidad y las instancias que lo aplican.
Aprovechar la producción editorial que se realiza en la administración pública estatal, para incluir en la documentación y publicidad institucional información sobre el contenido de la legislación sobre la equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en los documentos oficiales y en la publicidad institucional, inserciones de la legislación en materia de equidad de género.

Es importante que las contralorías internas den a conocer que existen áreas que regulan y aplican la legislación sobre equidad de género en las dependencias.	<ul style="list-style-type: none"> Promover a través de las contralorías internas las obligaciones y derechos de la legislación en materia de equidad de género. Identificar, señalar y distinguir las áreas que se encargan de aplicar la legislación sobre la equidad en las dependencias.
---	--

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje de servidores públicos que conocen la legislación que regula la equidad de género.	Este indicador nos permite identificar el nivel de conocimiento que tienen las y los servidores públicos de la administración pública estatal sobre la legislación existente en materia de equidad de género.
2	Porcentaje de dependencias que cuentan con un área que regula y aplica la legislación sobre equidad de género.	Este indicador nos permite identificar el porcentaje de dependencias de la administración pública estatal que cuenta con un área que sanciona, vigila, regula y aplica el cumplimiento de la legislación existente en materia de equidad de género.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{PCLE}{PD} * 100$	PCLE= Personal que conoce la legislación sobre equidad. PD= Personal de la dependencia.	Porcentaje	70%
2	$\frac{PCIE}{TD} * 100$	PCIE= Dependencias que cuentan con un área que regula y aplica la legislación sobre equidad de género. TD= Total de dependencias.	Porcentaje	70%

Medios de verificación

1. Aplicación de cuestionarios de percepción.
2. Padrón de áreas que regulan y aplican la legislación sobre equidad de género.

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Factor 2:

CLIMA LABORAL

Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)

La edad promedio que se refleja para las y los servidores públicos de la administración pública del estado de México es de 39 años. Las mujeres tienen una edad promedio de 38 años, menor a la de los hombres que es de 40 años. Se cuenta con una estructura de personal relativamente madura y experimentada. En relación al grupo de edad sobresale el de 30 a 39 años con el 32.5 por ciento, seguido de los de 40 a 49 años con 29.6 y el de 18 a 29 años con el 21.7 por ciento. Esto indica que las acciones que se diseñen preferentemente tendrán que orientarse a mujeres y hombres de 30 a 39 años de edad.

El promedio general de años que tienen las y los servidores públicos laborando para el gobierno del estado de México es de 12 años, y el que tienen trabajando en su actual dependencia es de 9 años. Lo que denota la buena estabilidad que tiene el personal en su trabajo. Las mujeres muestran mayor estabilidad en el trabajo, al tener un mayor número de años promedio trabajando.

Se tiene la posibilidad de mejorar el ambiente laboral en lo que se refiere a condiciones de trabajo, niveles de mando, cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc. que influyen en el desempeño, debido a que un 80 por ciento del personal está de acuerdo en que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en aspectos relacionados a su ambiente de trabajo.

Existe información que indica que es necesario motivar a hombres como mujeres en igualdad de oportunidades para que participen en actos protocolarios, reuniones y en órganos de representación, debido a que solamente el 68 por ciento de mujeres y el 75 por ciento de hombres percibe que hay esa equidad.

También el personal de la administración pública percibe que es necesario incorporar acciones para la prevención de maltrato e intimidación en los lugares de trabajo, esto ya que tan solo el 50 por ciento de las mujeres y 58 por ciento de los hombres perciben que en su dependencia no existen los mecanismos para la prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato por parte de compañeros (as) y jefes (as).

Objetivo

Ampliar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en aspectos relacionados a su participación en actos protocolarios, reuniones y en órganos de representación, considerando la edad promedio y su antigüedad en el trabajo.

Objetivo

Diseñar mecanismos para la prevención y sanción de las prácticas de intimidación y maltrato, a fin de aumentar el nivel de confianza del ejercicio de autoridad.

Estrategia(s)	Líneas de acción
<p>Considerar la edad promedio que se refleja para las y los servidores públicos (39 años); y su antigüedad promedio en el trabajo (12 años) para valorar su incorporación en actos protocolarios, reuniones y en órganos de representación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar padrón de órganos de representación para identificar el nivel de participación de hombres y mujeres. • Diseñar criterios y lineamientos para que en actos protocolarios, reuniones y en órganos de representación haya representación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades. • Revisar los lineamientos que rigen a los órganos consultivos (comités, comisiones, consejos, etc.) para incluir criterios de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
<p>Igualmente aprovechar a estos grupos potenciales de la administración pública para que participen en el diseño y difusión de mecanismos que prevengan y atiendan prácticas de intimidación y maltrato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un programa de difusión, para la prevención de intimidación, y maltrato. • Crear comités de prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato, al interior de cada dependencia u organismo.

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje de criterios actualizados para integrar los órganos de representación.	Este indicador nos permite identificar el porcentaje de criterios para integrar los órganos de representación actualizados en cada Dependencia.
2	Cobertura de participación de mujeres en cada órgano de representación.	Este indicador nos permite identificar el nivel de participación de mujeres por órgano de representación.

3	Porcentaje de dependencias que aplica los mecanismos para la prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato.	Este indicador nos va a permitir medir, el porcentaje de dependencias que aplica los mecanismos para la prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato.
4	Número de acciones implementadas en materia de prevención de prácticas de intimidación y maltrato.	Este indicador nos permitirá identificar las acciones implementadas en materia de prevención de prácticas de intimidación y maltrato.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{CAOR}{TEC} * 100$	CAOR = Criterios actualizados para la integración de los órganos de representación. TCE = Total de los criterios existentes.	Porcentaje	15%
2	$\frac{MPOR}{TPOR} * 100$	MPOR = Mujeres que participan en órganos de representación por dependencia. TPOR = Total de participantes en los órganos de representación.	Porcentaje	30%
3	$\frac{DMPS}{TD} * 100$	DMPS = Dependencias que aplican los mecanismos para la prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato TD= Total de dependencias.	Porcentaje	60%
4	NAI	NAI = Número de acciones implementadas en materia de prevención de prácticas de intimidación y maltrato por dependencia	Numérico	3

Medios de verificación

1. Lineamientos y criterios actualizados para la integración de los órganos de representación con perspectiva de género.
2. Padrón de órganos de representación por dependencia.
3. Mecanismos para la prevención y sanción de prácticas de intimidación y maltrato.
4. Acciones implementadas en materia de prevención de prácticas de intimidación y maltrato por dependencia.

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Factor 3:

COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)

La comunicación en la administración pública se percibe como una fortaleza debido a que un poco más del 80 por ciento, de los encuestados así lo manifestó. Es decir que la comunicación y los mensajes que se transmiten en la administración pública estatal cuentan con una buena percepción sobre la inclusión de género.

Para continuar manteniendo y ampliando una comunicación incluyente es necesario atender los porcentajes mas bajos, mismos que se refieren a que el solo el 70 por ciento de hombres considera que existe un lenguaje incluyente en la comunicación interna; mientras que el 65 por ciento de mujeres encuestadas tuvo la misma opinión. Lo mismo sucede con las campañas de carácter público donde el 71 por ciento de hombres y el 68 por ciento de las mujeres consideran su inclusión.

Objetivo

Promover un lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación interna y en la publicidad institucional de la administración pública del Estado de México, promoviendo la no discriminación.

Estrategia(s)

Líneas de acción

Diseñar mecanismos de difusión de la perspectiva de género.

- Incluir en los documentos oficiales un lenguaje e imágenes con perspectiva de género.
- Incluir en las campañas de carácter público internas o externas un lenguaje e imágenes con perspectiva de género.

Dar a conocer entre las dependencias y organismos los resultados del estudio sobre cultura institucional con perspectiva de género.

- Difundir datos e información en materia de equidad de género al personal de la administración pública estatal.
- Elaborar y difundir lineamientos y políticas institucionales para el desarrollo de un lenguaje no sexista.

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje de cumplimiento de la comunicación incluyente con perspectiva de género en documentación oficial, campañas y difusión.	Este indicador permite identificar el porcentaje de cumplimiento de las dependencias u organismos respecto a la documentación oficial, campañas y difusión con perspectiva de género.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{DOC + CAM + DIF}{3} * 100$ <p>Si la dependencia u organismo cuenta con las variables DOC, CAM y DIF se califica con 3, ya que cada una tiene un valor de 1 punto</p>	<p>DOC = Documentos oficiales un lenguaje e imágenes con perspectiva de género.</p> <p>CAM = Campañas de carácter público internas o externas con lenguaje e imágenes con perspectiva de género.</p> <p>DIF = Difundir datos, información, lineamientos o políticas en materia de equidad de género.</p>	Porcentaje	60%

Medios de verificación

1. Documentación oficial con lenguaje e imágenes con perspectiva de género.
2. Campañas de carácter público internas o externas con lenguaje e imágenes con perspectiva de género.
3. Carteles, trípticos, circulares, etc.

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Factor 4:

SELECCIÓN DE PERSONAL

Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)

La evaluación de la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres tiene una percepción de prevención, ya que de una escala de 1 a 4 puntos se obtuvo 2.8.

Entre los datos relevantes sobre la selección de personal tenemos que el 90 por ciento de hombres y el 85 por ciento de mujeres están de acuerdo en que solo se toma en cuenta a los hombres para ocupar cargos donde se toman decisiones. En este mismo sentido solo el 70 por ciento de hombres y el 67 por ciento de mujeres manifiestan que en el reclutamiento y selección de personal se toma en cuenta el conocimiento, habilidad y aptitud. Aunado a ello, solamente el 57 por ciento de hombres y el 48 por ciento de mujeres considera que hay difusión de los criterios para seleccionar el personal.

Objetivo

Adecuar el procedimiento de reclutamiento, selección, contratación, evaluación y promoción sin ningún tipo de discriminación de acuerdo a los criterios del MEG: 2003.

Estrategia(s)

Líneas de acción

Revisar las normas, criterios y lineamientos del proceso de selección de personal a fin proponer la inclusión de un lenguaje no sexista ni discriminatorio del género.

- Incluir en el proceso de selección de personal un lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Difundir las normas, criterios y lineamientos con perspectiva de género entre el personal.

Aprovechar que el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, ofrece un procedimiento de selección de personal basado normas con perspectiva de género.

- Crear o adecuar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal con base al procedimiento que propone el MEG: 2003.
- Revisar la documentación que se le solicita y aplica al personal para su contratación y promoción a fin de evitar discriminación.
- Aplicar un sistema de selección basado en competencia, habilidades, aptitudes y experiencia con perspectiva de género.

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje de cumplimiento del proceso de selección con perspectiva de género.	Este indicador permite identificar el porcentaje de cumplimiento de las dependencias u organismos respecto a la aplicación de la perspectiva de género en cada una de las etapas del proceso (reclutamiento, selección, contratación, evaluación y promoción)
2	Porcentaje de mujeres en puestos de mandos medios y superiores.	Este indicador permite identificar el porcentaje de mujeres en puestos de mandos medios y superiores.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{REC + SEL + CON + EVAL + PROM}{5} * 5$ <p>Si la dependencia u organismo cuenta con las adecuaciones con perspectiva de género a cada variable se califica con 5, ya que cada una tiene un valor de 1 punto.</p>	<p>REC = Reclutamiento: convocatoria</p> <p>SEL = Selección: documentación que se le solicita y aplica al personal para su contratación y promoción</p> <p>CON = Contratación: contrato</p> <p>EVAL = Evaluación: exámenes</p> <p>PROM = Promoción: con base al perfil y desempeño.</p>	Porcentaje	40%
2	$\frac{MUJ}{PDMS} * 100$	<p>MUJ = Mujeres en puestos de mandos medios y superiores</p> <p>PDMS = Personal de la dependencia en puestos de mandos medios y superiores.</p>	Porcentaje	30%

Medios de verificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procedimiento adecuado con perspectiva de género en todas sus etapas. 2. Plantilla de personal en puestos de mandos medios y superiores.
-------------------------------	--

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Factor 5:	SALARIOS Y PRESTACIONES
Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)	

El permiso o licencia por paternidad es medianamente percibido por el personal, siendo que el 60 por ciento de los hombres y el 58 por ciento de las mujeres dice conocer de su existencia; otro dato sobre este punto es que tan solo el 32 por ciento de los hombres y el 38 por ciento de mujeres dice recibir prestaciones como: guardería, servicio médico, licencia por maternidad, comedor, transporte, caja de ahorro.

El porcentaje de mujeres que dice tener la prestación de guardería es del 59.0 por ciento, mientras que el porcentaje de hombres que mencionaron recibir dicha prestación es 53.4 por ciento. El 74.9 por ciento de mujeres han recibido la prestación de licencia por maternidad, mientras que el 59.3 por ciento de hombres le ha sido otorgada la licencia por paternidad, esto considerando que tanto algunas mujeres como hombres no la han solicitado.

El porcentaje con ingreso mensual neto que prevalece es de \$5,001 a \$9,000, ya que este es el sueldo de los puestos de nivel operativo. Los sueldos se distribuyen de forma normal concentrándose en el sueldo medio (\$5,001 a \$9,000) y alejándose hacia los sueldos más bajos y más altos. Prevalece la tendencia de que los hombres ocupan los puestos mejor remunerados.

Objetivo	<p>Difundir prestaciones y derechos entre el personal de la administración pública a fin de que se conozcan en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p> <p>Incluir la equidad de género en los criterios, normas y procedimientos para la asignación de salarios y prestaciones, a fin de que se otorguen con principios de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p>
-----------------	--

Estrategia(s)	Líneas de acción
<p>Difundir los criterios, normas y políticas que regulan las prestaciones y salarios con perspectiva de género en toda la estructura de la administración pública estatal, a fin de que todo el personal conozca las prestaciones y derechos que otorga el gobierno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar, analizar y adecuar las normas de asignación salarial, para que se incorpore la perspectiva de género • Realizar sesiones de trabajo para difundir las prestaciones a que tienen derecho las mujeres y hombres en la administración pública estatal. • Promover entre mujeres y hombres las políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios destacando la perspectiva de género.
<p>Promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la asignación de salarios y prestaciones adoptando esquemas normativos que eliminen los criterios personales en las asignaciones salariales y en las prestaciones, centrándose más en descripciones y perfiles de puestos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en la política de asignación salarial y prestaciones criterios de desempeño orientado a resultados. • Incorporar en los criterios de asignación salarial el apego a la descripción y perfil de puestos y méritos del personal. • Diseñar con perspectiva de género las descripciones y perfiles de puestos y funciones eliminando cualquier tipo de discriminación.

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje del personal de la dependencia u organismo que conoce las prestaciones y derechos que otorga el gobierno.	Este indicador permite identificar el porcentaje del personal de la dependencia u organismo que conoce las prestaciones y derechos que otorga el gobierno.
2	Tendencia salarial de hombres y mujeres en la categoría o puesto de jefe de departamento.	Este indicador permite identificar la tendencia entre el salario promedio de hombres y mujeres en categoría o puesto de jefe de departamento en la dependencia u organismo.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{PCP}{PD} * 100$	<p>PCP = Personal de la dependencia u organismo que conoce las prestaciones y derechos que otorga el gobierno.</p> <p>PD= Personal de la dependencia u organismo.</p>	Porcentaje	70%
2	<p><i>PromSalHJD-PromSalMJD</i></p> <p>Donde:</p> $PromSalM = \frac{\sum SMJD}{NMJD}$ $PromSalH = \frac{\sum SHJD}{NHJD}$	<p>PromSalM = Promedio salarial de mujeres en categoría o puesto de jefe de departamento.</p> <p>PromSalH = Promedio salarial de hombres en categoría o puesto de jefe de departamento.</p> <p>SMJD = Salario de mujeres en categoría o puesto de jefe de departamento.</p> <p>NMJD = Número de mujeres en categoría o puesto de jefe de departamento.</p> <p>SHJD = Salario de hombres en cierta categoría o puesto de jefe de departamento.</p> <p>NHJD = Número de Hombres en categoría o puesto de jefe de departamento.</p>	Pesos	Tendencia menor o igual a \$4,000

Medios de verificación

1. Encuesta de percepción de prestaciones y derechos que otorga el gobierno.
2. Nómina de sueldos y salarios de jefes de departamento.

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO**Factor 6:****PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL****Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)**

La percepción que tiene el personal respecto a la promoción es de carácter preventivo, debido a que se obtuvieron 2.6 puntos de 4. Se requiere orientar e informar al personal sobre la existencia de políticas, criterios y mecanismos de promoción normativos y técnicos a puestos de decisión; sobre todo, porque el 95 por ciento de mujeres y hombres encuestados dice estar de acuerdo en que hombres y mujeres en igualdad de oportunidades sean promovidos a puestos de mandos medios y superiores.

Prevalece la idea de que si importa que seas hombre o mujer para que seas ascendido, casi el 80 por ciento de los hombres y mujeres opina que si importa; por otro lado, solamente el 40 por ciento de los hombres y el 35 por ciento de las mujeres opina que se anuncian oportunamente las plazas disponibles; además de que el 50 por ciento de hombres y mujeres manifiesta que las promociones del personal se realizan tomando en cuenta las relaciones afectivas, influencia política o la imagen física de la persona.

Aunque la inclusión de las mujeres en la administración pública estatal ha sido importante, aún se observa que los puestos de mandos medios y superiores los siguen conservando los hombres. El estudio reflejó que el porcentaje de servidores públicos en el nivel de puesto de titular de unidad o superior es 70 por ciento; mientras que el 30 por ciento restante lo ocupan mujeres. Los puestos de mandos medios y superiores son ocupados mayoritariamente por hombres.

Objetivo

Formular políticas de promoción incluyentes del género que permitan propiciar un desarrollo con igualdad de oportunidad para mujeres y hombres en el sentido vertical y horizontal de la administración pública estatal.

Estrategia(s)	Líneas de acción
Orientar e informar al personal sobre la existencia de políticas, criterios y mecanismos de promoción normativos y técnicos a puestos de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir políticas de promoción vertical y horizontal en toda la administración pública estatal, asegurando la equidad y la no discriminación. • Difundir entre el personal las políticas de promoción a puestos de decisión. • Promover entre el cuerpo directivo de la administración pública estatal, el fomentar la movilidad horizontal y vertical del personal.
Generar mecanismos para disminuir la percepción que tienen los hombres y mujeres sobre la idea de que las promociones del personal se realizan tomando en cuenta las relaciones afectivas, influencia política o la imagen física de la persona.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover al interior de las dependencias y organismos apoyos para que mujeres y hombres conozcan los criterios de acceso y promoción a los puestos existentes. • Revisar conjuntamente con el personal las políticas, normas y procedimientos sobre la promoción de ascensos, eliminando las valoraciones personales e informales.
Es necesario emprender acciones que incluyan una mayor participación de mujeres en puestos de mandos medios y superiores, esto coadyuvará a mejorar los porcentajes de participación en los puestos de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer a mujeres y hombres los puestos directivos vacantes a fin de considerar su participación en igualdad de oportunidades. • Publicar políticas de ascenso a mandos medios y superiores, asegurando que no contienen aspectos discriminatorios

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje de promoción vertical u horizontal.	Este indicador permite identificar el porcentaje del personal promocionado vertical u horizontalmente.
2	Porcentaje del personal que conoce los mecanismos de promoción salarial.	Este indicador permite identificar el porcentaje del personal que conoce los mecanismos de promoción salarial por cada dependencia u organismo.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{PP}{PD} * 100$	<p>PP = Personal promocionado vertical u horizontalmente.</p> <p>PD = Personal de la dependencia u organismo.</p>	Porcentaje	5%
2	$\frac{PCMP}{PD} * 100$	<p>PCMP = Personal de la dependencia u organismo que conoce los mecanismos de promoción salarial.</p> <p>PD= Personal de la dependencia u organismo.</p>	Porcentaje	45%

Medios de verificación

1. Número de promociones realizadas por dependencia u organismo.
2. Encuesta de percepción de los mecanismos de promoción salarial.

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Factor 7:

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)

A partir de la evaluación que se realizó de las acciones de capacitación y desarrollo profesional, atendiendo criterios de género y necesidades del personal, se obtuvo que de siete aspectos valorados, solo en dos se refleja que en un 80 por ciento el personal está de acuerdo en que existe capacitación y desarrollo profesional con perspectiva de género.

El estudio arrojó que el 92 por ciento de las mujeres y el 82 por ciento de los hombres manifestó tener interés en tomar capacitación con perspectiva de género; esta percepción refleja una amplia necesidad de capacitación, ya que solamente el 26 por ciento de los hombres y el 30 por ciento de las mujeres manifiesta haber tomado cursos de esta naturaleza.

También es importante considerar que el 44.1 por ciento de las y los servidores públicos encuestados tienen estudios de licenciatura, el 25.3 por ciento carrera técnica, el 11.8 por ciento la preparatoria o similar, el 7.3 por ciento la maestría, el 7.3 por ciento especialidad 6.7 por ciento y con menos del 5 por ciento se agrupan: secundaria, primaria, doctorado y ningún nivel de estudios.

El porcentaje de los servidores públicos que están realizando algún tipo de estudios representa 14.5 por ciento del cual el 8.0 por ciento corresponde a mujeres y el 6.5 por ciento a hombres, ya sea una carrera técnica, preparatoria o similar, licenciatura o estudios profesionales, maestría o el doctorado.

El nivel que más estudian las y los servidores públicos es la licenciatura, seguido de la maestría y la especialidad. Se observa que el porcentaje de hombres estudiando el doctorado, 1.7 por ciento, es mayor que el de las mujeres, 0.8 por ciento.

Un dato relevante es el que 6 de cada 10 servidores públicos se capacitaron en el último año. En particular el 27.8 por ciento de servidores públicos ha tomado cursos sobre perspectiva de género, de los cuales el 16.3 por ciento son mujeres y el 11.4 por ciento son hombres. Además, de que las y los servidores públicos manifiestan tener un amplio interés en capacitarse, 9 de cada 10 servidores públicos están interesados en temas de género.

Objetivo

Integrar un programa de capacitación y desarrollo profesional que promueva el conocimiento, habilidades, experiencia, actitudes y formación para incorporar la perspectiva de género en los programas, proyectos y acciones de la administración pública estatal.

Estrategia(s)	Líneas de acción
<p>Se requiere atender las necesidades de capacitación y formación profesional, aprovechando que existe un amplio interés por la capacitación es importante se integre un programa único de capacitación que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Elaborar un programa único de capacitación y desarrollo profesional de la administración pública estatal que considere la perspectiva de género. •Integrar un estudio de detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género por dependencia y organismo. •Diseñar una política que asegure y facilite a todo el personal el acceso a la capacitación y formación profesional sin discriminación y en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
<p>Tomando en consideración que el nivel de estudios que prevalece en la administración pública estatal es la licenciatura y el interés por seguir estudiando, se requiere que la capacitación y desarrollo profesional incluya a todos los niveles jerárquicos en forma equitativa y no discriminatoria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Diseñar e impartir capacitación a nivel de curso, diplomado o especialidad para mujeres y hombres de todos los niveles jerárquicos. •Desarrollar e Impartir capacitación a mandos medios y superiores sobre perspectiva de género. •Desarrollar cursos y talleres sobre perspectiva de género dirigidos a mujeres y hombres de todos los niveles jerárquicos en horarios laborables.

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje de dependencias que incluyen el programa único de capacitación basado en los principios de igualdad y no discriminación.	Este indicador permite identificar el porcentaje de de dependencias u organismos que incluyen el programa único de capacitación basado en los principios de igualdad y no discriminación.
2	Porcentaje del personal que recibió cursos y talleres sobre perspectiva de género.	Este indicador permite identificar el porcentaje del personal que recibió cursos y talleres sobre perspectiva de género de cada dependencia u organismo.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{DC}{TD} * 100$	<p>DC = Dependencias u organismos que implementen el programa único de capacitación basado en los principios de igualdad y no discriminación.</p> <p>TD = Total de Dependencias.</p>	Porcentaje	60%
2	$\frac{PC}{PD} * 100$	<p>PC = Personal que recibió cursos y talleres sobre perspectiva de género.</p> <p>PD = Personal de la dependencias u organismo.</p>	Porcentaje	35%

Medios de verificación

1. Programa único de capacitación basado en los principios de igualdad y no discriminación.
2. Personal que recibió cursos y talleres sobre perspectiva de género de cada dependencia u organismo.

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Factor 8:

CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)

Destaca que entre 70 y 90 por ciento de las personas están de acuerdo en que existe buena corresponsabilidad entre la vida institucional y familiar, sobre todo consideran que el trabajo institucional se lleve a cabo dentro de los horarios y días establecidos.

Es importante disminuir eventos fuera de horario laboral, ya que el 62 por ciento de hombres y el 66 por ciento de mujeres dice estar de acuerdo en que muy constantemente se llevan a cabo reuniones de trabajo fuera del horario y en días no laborables.

Por otro lado, el 90 por ciento de hombres y mujeres encuestadas considera que el gobierno debe realizar esfuerzos que atiendan la vida familiar y laboral. Además, de que el 70 por ciento de mujeres y hombres manifestó estar de acuerdo en que en el gobierno se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares.

Objetivo

Fomentar mecanismos para que en un ambiente de armonía exista corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la administración pública estatal.

Estrategia(s)

Líneas de acción

Es importante diseñar acciones que nos permitan mantener y mejorar la percepción del balance entre la vida laboral y familiar, alcanzado en la administración estatal, en particular, que el trabajo institucional se lleve a cabo dentro de los horarios y días establecidos, para ello es necesario suscribir compromisos que consideren como una parte institucional el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.

- Diseñar programas orientados a conocer de la vida familiar de las y los servidores públicos de la administración estatal.
- Diseñar un plan de trabajo que considere realizar actividades orientadas a disminuir eventos fuera de horario laboral.
- Suscribir compromisos institucionales para que se disminuyan las reuniones de trabajo fuera del horario y en días no laborables.
- Diseñar políticas internas orientadas a que haya una distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

Estrategia(s)	Líneas de acción
	<ul style="list-style-type: none"> • Formular un manual de fomento de la vida familiar y laboral, que regule las condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.
<p>También se requiere que el cuerpo directivo de la administración estatal se comprometa promover acciones orientadas a continuar favoreciendo la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional, donde prevalezca la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el desarrollo de actividades laborales y de vida familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una campaña institucional promoviendo el compromiso institucional de la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral. • Establecer una política de horarios flexibles para armonizar las actividades laborales con la vida familiar. • Convenir con el cuerpo directivo el dar facilidades para que las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades tengan una corresponsabilidad entre su vida laboral y familiar. • Incluir en la normatividad institucional que las mujeres y hombres con funciones directivas cumplan con el compromiso en favor de corresponsabilidad familiar y laboral, otorgando permisos, licencias, y respetando el horario laboral. • Evaluar periódicamente el cumplimiento del compromiso y acciones en favor de la corresponsabilidad entre vida familiar y laboral.

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de la dependencia u organismo.	Este indicador permite identificar el porcentaje de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de la dependencia u organismo.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{PVF + CDVF + PHL}{3} * 100$ <p>Si la dependencia u organismo cuenta con las variables PVF, CDVF y PHL se califica con 3, ya que cada una tiene un valor de 1 punto</p>	<p>PVF = Programa de vida familiar y laboral.</p> <p>CDVF = Compromiso de los directivos para promover la vida familiar.</p> <p>PHL = Política de horarios y días laborables.</p>	Porcentaje	30%

Medios de verificación

1. Programa de vida familiar y laboral.
2. Compromiso de los directivos para promover la vida familiar.
3. Política de horarios y días laborables.

FICHA TÉCNICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Factor 9:

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Descripción de la(s) problemática (s) u oportunidad (es)

Los datos de la encuesta arrojan que prevalece un ambiente en que la mayoría de las personas considera que hacen falta mecanismos para atender e información para prevenir el hostigamiento y acoso sexual.

También el estudio arrojó que el 90 por ciento de mujeres y hombres considera que deben existir mecanismos que protejan sobre este asunto en sus lugares de trabajo. Solo el 38 por ciento de mujeres y el 42 por ciento de hombres reconocen la existencia de mecanismos para denunciar asuntos relacionados con el acoso y el hostigamiento sexual. Y el 35 por ciento de las mujeres y el 41 por ciento de hombres opinan que en sus lugares de trabajo no se brinda información sobre este tema.

También se requiere diseñar programas orientados a sensibilizar e informar a mandos medios y superiores sobre la perspectiva de la equidad de género en la toma de decisiones, y en particular sobre el acoso y el hostigamiento sexual, pues, existe la percepción de que las autoridades en los lugares de trabajo tienen actitudes intimidatorias, por ejemplo el 80 por ciento de mujeres y hombres está de acuerdo en que quienes ejercen autoridad en los lugares de trabajo asumen posiciones de intimidación y maltrato a las personas.

Entre los datos que se pueden destacar del estudio es que el 13.2 por ciento de los servidores públicos ha sido víctima de acoso sexual, siendo el 9.7 por ciento contra mujeres y el 3.6 por ciento a hombres. De las y los servidores públicos que sufrieron de acoso sexual el 77.6 por ciento labora en el nivel de puesto operativo, seguido del jefe de departamento u homólogo que representa el 7.4 por ciento.

De los servidores públicos que han sufrido de acoso sexual, el 56.9 por ciento son mujeres en el nivel operativo, en el mismo nivel o categoría el porcentaje de hombres que sufre de acoso sexual es de 20.7 por ciento. A nivel general el porcentaje de mujeres que denuncia el acoso sexual es mayor comparado con el de los hombres, el cual es 13 y 8 por ciento respectivamente.

Objetivo

Formular lineamientos y establecer medios para denunciar, prevenir y eliminar prácticas de acoso sexual, hostigamiento y discriminación entre mujeres y hombres de la administración pública estatal.

Estrategia(s)**Líneas de acción**

Por los resultados obtenidos es necesario que las dependencias y organismos de la administración pública estatal adopten políticas, programas, procedimientos y acciones orientados a la atención de hostigamiento y acoso sexual, a fin de que se pueda prevenir, atender, sancionar y eliminar estas acciones.

- Crear en cada dependencia y organismo, mecanismos para atender casos de acoso sexual, hostigamiento y discriminación.
- Diseñar un procedimiento que permita prevenir, atender y sancionar quejas y denuncias por hostigamiento, acoso sexual y discriminación.
- Establecer una política de confidencialidad y permanencia en el trabajo en caso de denuncias o quejas por acoso sexual y hostigamiento.

Promover entre hombres y mujeres prácticas de respeto y códigos de conducta, creando y difundiendo medios y procedimientos donde se denuncien casos de acoso sexual, hostigamiento y discriminación que se presenten en las dependencias y organismos de la administración pública estatal.

- Crear un código de conducta orientado a la prevención del acoso sexual, hostigamiento y discriminación.
- Difundir información y las instancias que brindan orientación y asesoría sobre el hostigamiento, acoso sexual y discriminación.
- Realizar campañas en los medios de comunicación internos y externos de la administración estatal, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.
- Diseñar carteles, trípticos y spots en los que se de a conocer los procedimientos y medios de denuncia del hostigamiento y acoso sexual.

Indicador de Desempeño

No.	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador
1	Porcentaje de quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación resueltas.	Este indicador permite identificar el porcentaje de quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación resueltas por dependencia u organismo.
2	Porcentaje de dependencias que cuentan con políticas, programas, procedimientos y/o acciones orientadas a la atención de hostigamiento y acoso sexual.	Este indicador permite identificar el porcentaje de dependencias u organismos que cuentan con políticas, programas, procedimientos y/o acciones orientadas a la atención de hostigamiento y acoso sexual.

No.	Fórmula de Cálculo	Descripción de las Variables	Unidad de medida	Meta anual
1	$\frac{QR}{QA} * 100$	<p>QR = Quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación resueltas por dependencia u organismo.</p> <p>QA = Quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación atendidas por dependencia u organismo.</p>	Porcentaje	10%
2	$\frac{DA}{TD} * 100$	<p>DA = Dependencias u organismos que cuenten con políticas, programas, procedimientos y/o acciones orientadas a la atención de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>TD = Total de Dependencias.</p>	Porcentaje	40%

Medios de verificación

1. Quejas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación atendidas y resueltas por dependencia u organismo.
2. Políticas, programas, procedimientos y/o acciones orientadas a la atención de hostigamiento y acoso sexual por dependencia u organismo.

Primera Edición: Diciembre de 2010.

Gobierno del Estado de México.
Secretaría de Desarrollo Social.
Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.

Paseo Tollocan, 304-1. Colonia Altamirano.
Toluca, Estado de México.
C.P. 50130.
www.edomex.gob.mx/cemybs

Impreso en México

DIRECTORIO

LIC. ENRIQUE PEÑA NIETO

Gobernador Constitucional del Estado de México

LIC. ALEJANDRO OZUNA RIVERO

Secretario de Desarrollo Social del Gobierno del Estado de México

LIC. LORENA CRUZ SÁNCHEZ

Vocal Ejecutiva del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social del Estado de México

PROFRA. ALMA LUZ CALDERÓN DELGADO

Directora de Bienestar Social para la Mujer del CEMyBS

LIC. MARÍA GUADALUPE DÍAZ ESTRADA

Subdirectora de Asistencia Jurídica y Psicológica del CEMyBS



Estudio Exploratorio de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado de México.

Enero 2011

Visión y Estrategia S.C

Dirección: 5 de mayo, 1301-B, Colonia La Providencia, Metepec, Estado de México. C.P. 52149.

Correo electrónico: visionyestrategia@hotmail.com

Teléfono: (722) 180 18 19, 522 82 40

