



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Diagnóstico de Cultura Institucional y Gestión Pública en las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

ÍNDICE

Introducción.

- I. **Metodología.**
- II. **Resultados globales por Dependencia y Entidad.**
 - A. Resultados globales
 - B. Gráficas y tablas de resultados globales por Dependencia y Entidad de acuerdo a los objetivos.
- III. **Diagnóstico de resultados por Dependencia y Entidad.**

Dependencias:

1. Despacho del Ejecutivo.
2. Procuraduría General de Justicia (PGJ).
3. Secretaría de Administración.
4. Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO).
5. Secretaría de Desarrollo Rural (SEDER).
6. Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).
7. Secretaría de Educación Básica (SEB).
8. Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica (SEMSSICYT).
9. Secretaría de Hacienda.
10. Secretaría de la Contraloría General (SCG).
11. Secretaría de Obras Públicas (SOP).
12. Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto (SPPP).
13. Secretaría de Salud (SSN).
14. Secretaría de Seguridad Pública (SSP).
15. Secretaría de Turismo (SEDETUR).
16. Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit (SEMANAY).
17. Secretaría del Trabajo (ST).
18. Secretaría General de Gobierno (SGG).

Entidades:

19. Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE).
20. Centro Estatal Contra las Adicciones (CECA).
21. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit (CECYTEN).
22. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).
23. Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado (CEA).
24. Comisión Forestal de Nayarit (COFONAY).
25. Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Nayarit (CECAN).
26. Coordinación de Fomento a las Artesanías (CFA).
27. Fideicomiso Bahía de Banderas (FBB).
28. Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado (FFGE).
29. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit (ICATEN).
30. Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte (INCUFID).
31. Instituto Nayarita de Educación para Adultos (INEA).
32. Instituto Nayarita de la Juventud (INJUVE).
33. Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa (INIFE).
34. Instituto para la Mujer Nayarita (INMUNAY).
35. Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit (IPROVINAY).
36. Marakame.
37. Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia (SEDIF).
38. Teatro del Pueblo.
39. Universidad Tecnológica (UT).

Introducción.

El Instituto para la Mujer Nayarita (INMUNAY), en coordinación con el Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES), la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Nayarit celebraron la firma de una Carta Compromiso por parte de Sindicatos de Trabajadores, Cámaras Empresariales y algunas instancias del Gobierno del Estado, que ayudará a promover la coordinación de esfuerzos de sociedad y gobierno para el ejercicio responsable y permanente de acciones que permitan vincular la voluntad social y la normatividad institucional, para impulsar y fortalecer la posición de la mujer a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

De estos compromisos se derivó la realización del Diagnóstico, Programa y Plan Estratégico de Cultura Institucional y Gestión Pública.

Con el fin de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género considerando los valores y significados compartidos entre las personas que lo integran, se realizó un diagnóstico por dependencias y entidades estatales, con el propósito de identificar las necesidades y/o problemáticas específicas de la cultura institucional de las dependencias y entidades involucradas en la intervención, con la intención de que éstas generen planes de acción con perspectiva de género en la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; desarrollo profesional de mujeres y hombres; igualdad de salarios; acceso de las mujeres a toma de decisión; prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral; clima laboral; comunicación incluyente y selección de personal.

El Diagnóstico de Cultura Institucional y Gestión Pública, forma parte de una estrategia del INMUJERES, entidad federal y del INMUNAY del Gobierno Estatal, para institucionalizar la perspectiva de género; impulsar y fortalecer la posición de la mujer a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, y así contar con los valores y significados compartidos entre las personas que integran una institución.

I. Metodología.

El Diagnóstico se realizó con base en la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

Gracias a la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional fue posible medir la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos manifiestos de la cultura institucional y de género, a fin de planear y, posteriormente, implantar y monitorear los cambios que se requieren en las instituciones públicas en relación con los resultados obtenidos. La encuesta fue levantada entre los días 15 de octubre y 12 de noviembre de 2010.

Método de levantamiento. Con la finalidad de hacer más eficiente el levantamiento, éste combinó el uso de cuestionarios electrónicos e impresos.

a) Electrónicos: envió del cuestionario a través de una liga electrónica enviada a los *e-mails* de las y los servidores públicos de las dependencias y entidades.

b) Kiosco: con la intención de incluir al personal de las dependencias y entidades que no fueron alcanzadas por el levantamiento por correo electrónico, se tuvo presencia a través de los kioscos, los cuales estuvieron ubicados por periodos cortos en las dependencias y entidades que lo requirieron.

c) Cuestionarios impresos: con la finalidad de llegar a las personas que no cuentan con acceso a Internet, también se llevaron cuestionarios impresos para su llenado a diferentes dependencias.

Gráfica 1. Método de levantamiento.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los **objetivos o temas** que midió el cuestionario fueron los siguientes:

- 1. Política nacional y deberes institucionales:** Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres, así como la existencia del INMUNAY.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. 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).
- 5. 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.
- 6. 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.
- 7. Clima laboral:** señala 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.

8. 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.

9. 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.

II. Resultados globales por Dependencia y Entidad.

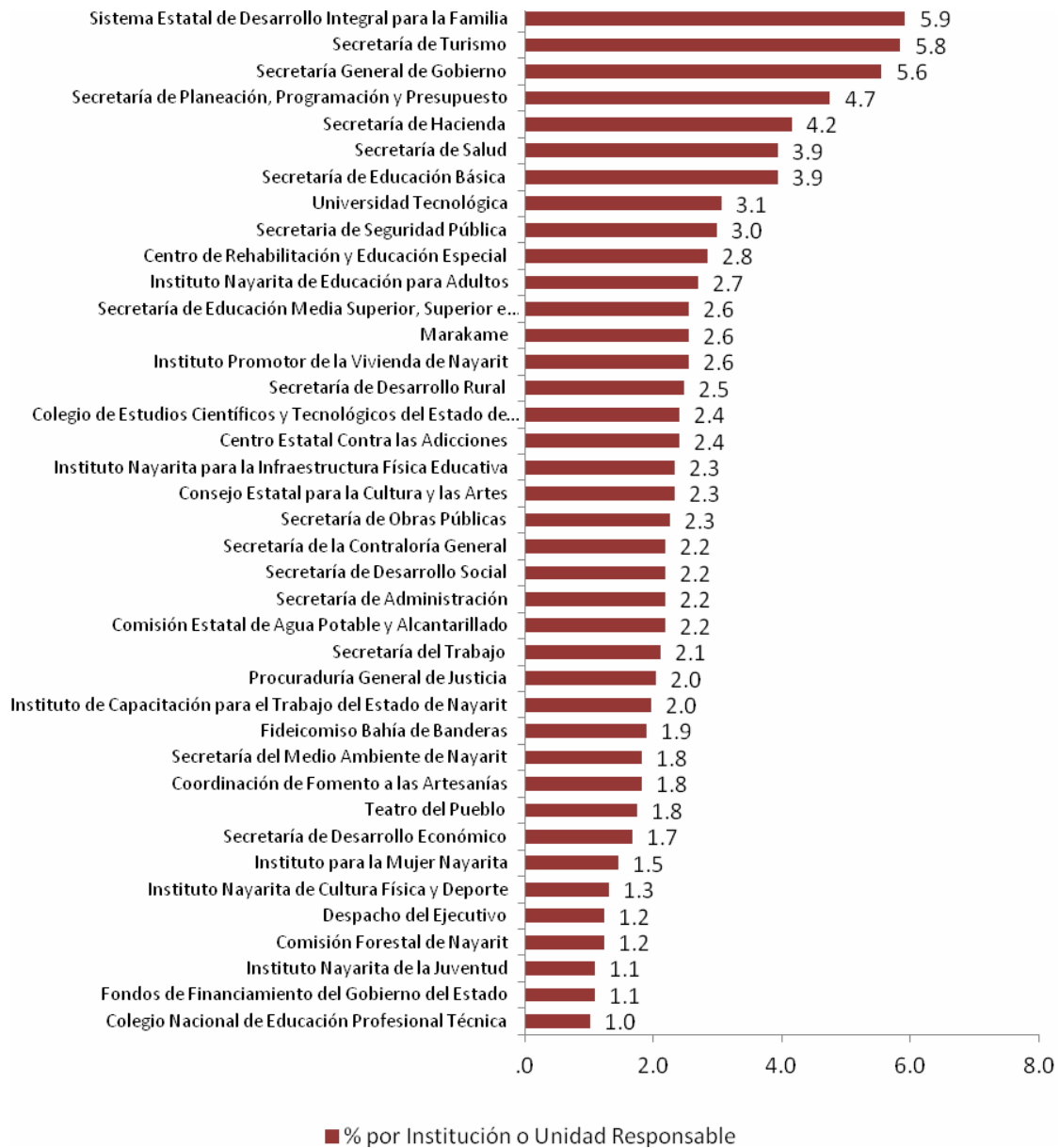
Antes de presentar el diagnóstico de resultados particulares de cada Dependencia y Entidad, se detallaran los resultados globales de cada una, para lograr transmitir una visión general de la posición en la que se encuentra cada una, tomando en cuenta los 9 objetivos medidos.

A. Resultados globales de participación en la muestra.

- La Institución que tuvo el mayor porcentaje de respuesta en la muestra fue el Sistema Estatal de Desarrollo Integral de la Familia (5.9%) (Véase Gráfica 2).
- La institución que registró el mayor número de mujeres participantes fue el INMUNAY (95%), seguido de la Coordinación de Fomento a las Artesanías (92%) y del Despacho del Ejecutivo (88.2%). El Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa (18.8%) y la Secretaría de Seguridad Pública (9.8%) registraron la participación más baja de mujeres (Véase Gráfica 3).

Gráfica 2. Participación en la muestra por Institución o Unidad Responsable.

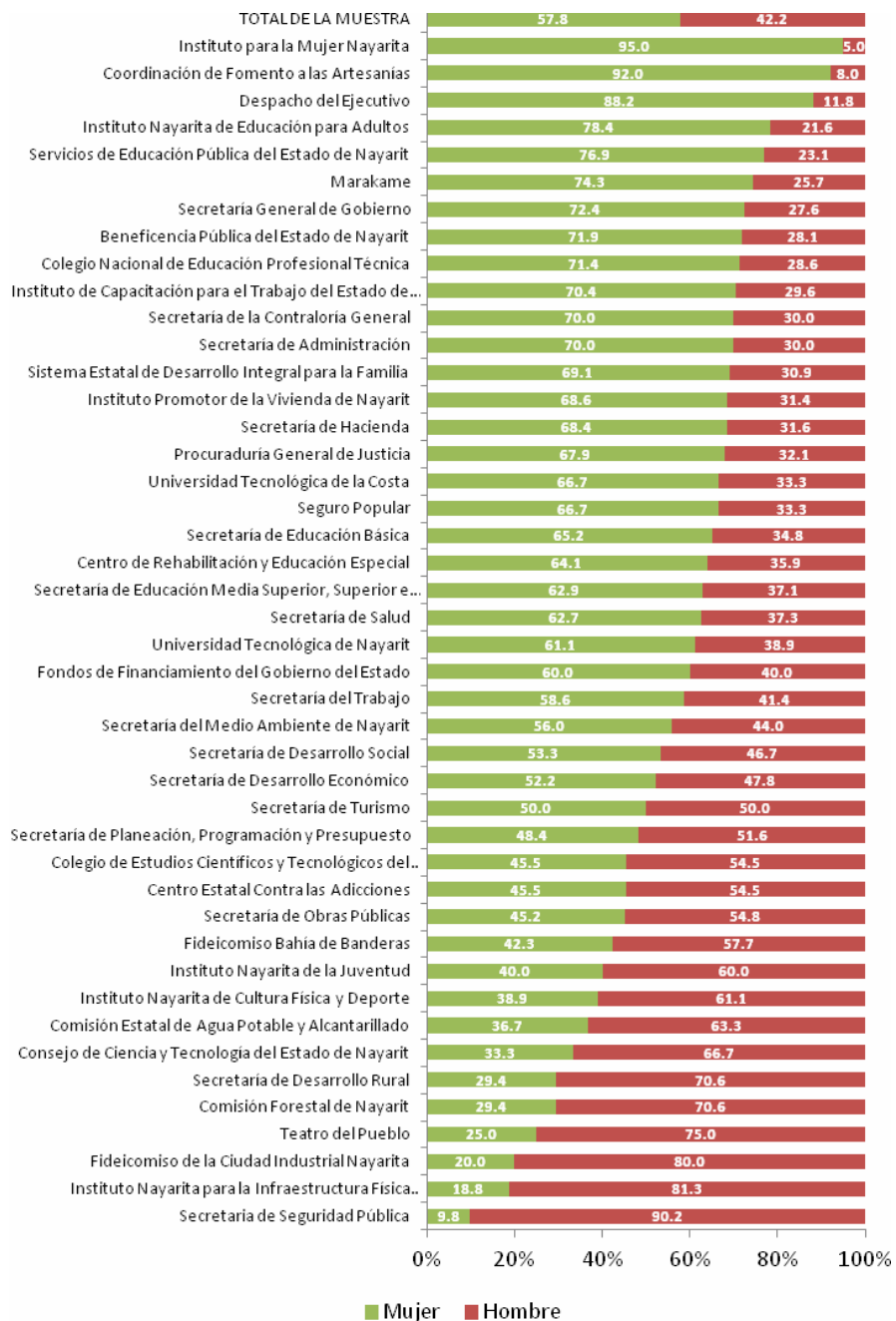
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 3. Participación en la muestra por Institución o Unidad Responsable, por sexo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

B. Gráficas y tablas de resultados globales por Dependencia y Entidad de acuerdo a los objetivos.

Tabla 1. Calificación global por dependencia¹ y entidad.

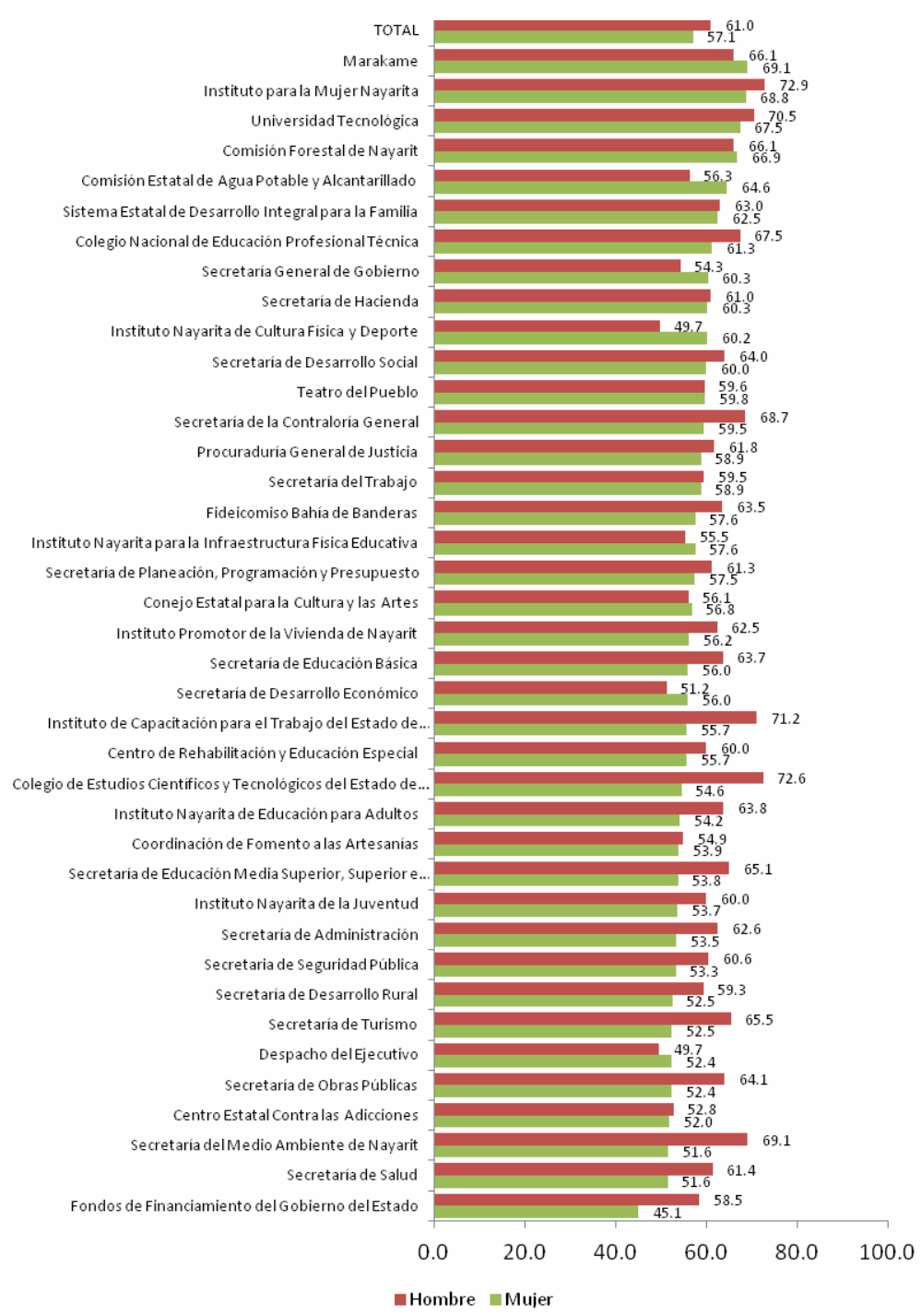
	Calificación global		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Marakame	69.1	66.1	3.0
Instituto para la Mujer Nayarita	68.8	72.9	-4.1
Universidad Tecnológica	67.5	70.5	-2.9
Comisión Forestal de Nayarit	66.9	66.1	0.9
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	64.6	56.3	8.3
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	62.5	63.0	-0.5
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	61.3	67.5	-6.2
Secretaría General de Gobierno	60.3	54.3	6.0
Secretaría de Hacienda	60.3	61.0	-0.7
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	60.2	49.7	10.5
Secretaría de Desarrollo Social	60.0	64.0	-4.1
Teatro del Pueblo	59.8	59.6	0.1
Secretaría de la Contraloría General	59.5	68.7	-9.2
Procuraduría General de Justicia	58.9	61.8	-2.9
Secretaría del Trabajo	58.9	59.5	-0.7
Fideicomiso Bahía de Banderas	57.6	63.5	-5.9
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	57.6	55.5	2.1
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	57.5	61.3	-3.8
Conejo Estatal para la Cultura y las Artes	56.8	56.1	0.7
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	56.2	62.5	-6.3
Secretaría de Educación Básica	56.0	63.7	-7.7
Secretaría de Desarrollo Económico	56.0	51.2	4.7
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	55.7	71.2	-15.5
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	55.7	60.0	-4.3
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	54.6	72.6	-17.9
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	54.2	63.8	-9.6
Coordinación de Fomento a las Artesanías	53.9	54.9	-1.1
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	53.8	65.1	-11.4
Instituto Nayarita de la Juventud	53.7	60.0	-6.3
Secretaría de Administración	53.5	62.6	-9.1
Secretaría de Seguridad Pública	53.3	60.6	-7.2
Secretaría de Desarrollo Rural	52.5	59.3	-6.9
Secretaría de Turismo	52.5	65.5	-13.0
Despacho del Ejecutivo	52.4	49.7	2.8
Secretaría de Obras Públicas	52.4	64.1	-11.6
Centro Estatal Contra las Adicciones	52.0	52.8	-0.8
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	51.6	69.1	-17.5
Secretaría de Salud	51.6	61.4	-9.8
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	45.1	58.5	-13.4
TOTAL	57.1	61.0	-3.9

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

¹ Se refiere a la calificación de Cultura Institucional que obtuvo cada entidad y dependencia, considerando el promedio de las calificaciones que obtuvieron por cada objetivo.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Gráfica 4. Calificación global por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Por objetivos:

Política Nacional y Deberes Institucionales

Un resultado alto en Política Nacional y Deberes Institucionales hace referencia a que de manera mayoritaria la población de la encuesta se inclina a tener conocimiento sobre el tema del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres, así como la existencia de Instituto para la Mujer Nayarita.

Por el contrario, una calificación baja nos da la pauta de que la población del estudio no cuenta con el debido discernimiento del marco normativo mexicano, de igualdad entre hombres y no conocen sobre la existencia del INMUNAY.

La calificación de *Política Nacional y Deberes Institucionales*, como podemos ver en la Tabla 2, es media, por lo que a pesar de que hay quien conoce de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley general para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, aún hay mucho por sensibilizar.

Se cuenta con una muy leve diferencia ya que en mujeres la calificación es 53.7 y en hombres 52.7 arrojando por diferencia 1.0 Lo cual significa que la población de las trabajadoras opinan conocer más sobre el tema de marco normativo que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres así como la existencia del INMUNAY, a diferencia de los trabajadores.

A pesar de que la diferencia no es grande, las organizaciones pueden guiar a sus trabajadores a obtener mayor conocimiento e información sobre el tema de política nacional y deberes institucional, generando y aportando mayor educación dentro de la institución.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

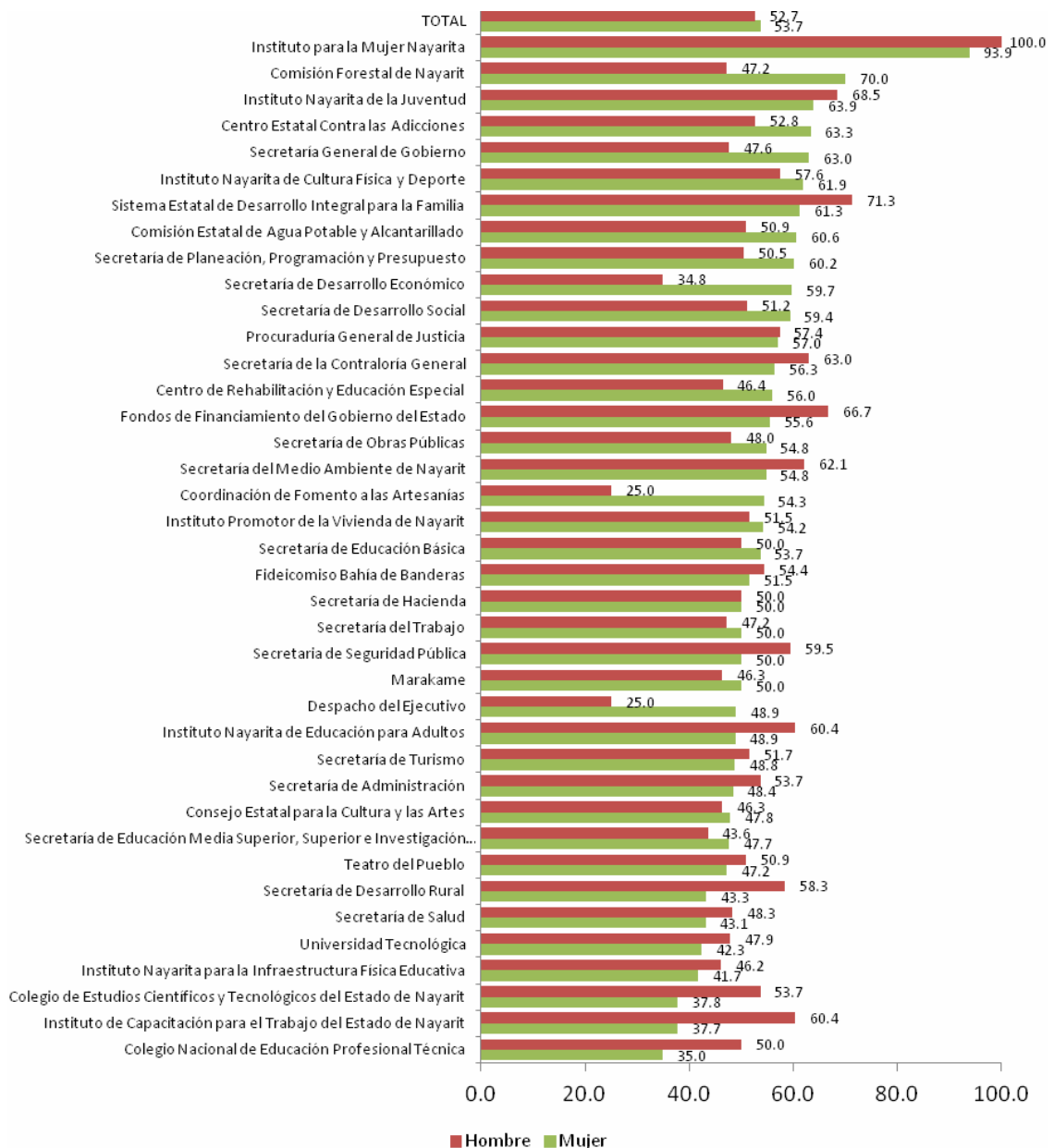
Tabla 2. Calificación de *Política Nacional y Deberes Institucionales* por Dependencia y Entidad.

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
Instituto para la Mujer Nayarita	93.9	100.0	-6.1
Comisión Forestal de Nayarit	70.0	47.2	22.8
Instituto Nayarita de la Juventud	63.9	68.5	-4.6
Centro Estatal Contra las Adicciones	63.3	52.8	10.6
Secretaría General de Gobierno	63.0	47.6	15.4
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	61.9	57.6	4.3
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	61.3	71.3	-10.0
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	60.6	50.9	9.7
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	60.2	50.5	9.7
Secretaría de Desarrollo Económico	59.7	34.8	24.9
Secretaría de Desarrollo Social	59.4	51.2	8.2
Procuraduría General de Justicia	57.0	57.4	-0.4
Secretaría de la Contraloría General	56.3	63.0	-6.6
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	56.0	46.4	9.6
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	55.6	66.7	-11.1
Secretaría de Obras Públicas	54.8	48.0	6.7
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	54.8	62.1	-7.4
Coordinación de Fomento a las Artesanías	54.3	25.0	29.3
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	54.2	51.5	2.7
Secretaría de Educación Básica	53.7	50.0	3.7
Fideicomiso Bahía de Banderas	51.5	54.4	-2.9
Secretaría de Hacienda	50.0	50.0	0.0
Secretaría de Seguridad Pública	50.0	59.5	-9.5
Secretaría del Trabajo	50.0	47.2	2.8
Marakame	50.0	46.3	3.7
Despacho del Ejecutivo	48.9	25.0	23.9
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	48.9	60.4	-11.6
Secretaría de Turismo	48.8	51.7	-2.9
Secretaría de Administración	48.4	53.7	-5.3
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	47.8	46.3	1.5
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	47.7	43.6	4.1
Teatro del Pueblo	47.2	50.9	-3.7
Secretaría de Desarrollo Rural	43.3	58.3	-15.0
Secretaría de Salud	43.1	48.3	-5.2
Universidad Tecnológica	42.3	47.9	-5.6
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	41.7	46.2	-4.5
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	37.8	53.7	-15.9
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	37.7	60.4	-22.7
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	35.0	50.0	-15.0
Calificación de <i>Política Nacional y Deberes Institucionales</i>	53.7	52.7	1.0

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

1.

Gráfica 5. Calificación de *Política Nacional y Deberes Institucionales* por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Una calificación alta hace referencia a que de manera mayoritaria la población coincide en que existen un balance adecuado entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal). Por lo que la organización ha sabido llevar con mayor liderazgo el tema. Implica que tanto a mujeres como a hombres se les da permiso para atender asuntos familiares, que se respeta su horario de trabajo y que existe apoyo en cuanto a las licencias de maternidad.

Un resultado bajo nos muestra que la mayor parte de trabajadoras y de trabajadores concuerda que no existe un apropiado balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y persona). Por lo que la organización debe poner mayor énfasis en la realización de este tema.

La calificación de *Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral* como podemos ver en la Tabla 3 en promedio fue alta por lo que se ha hecho un buen trabajo en este tema. Existe una mínima diferencia de -0.3, en mujeres con 72.0 y en hombres con 72.3, por lo que de manera leve las mujeres opinan sentir menor responsabilidad entre la vida laboral con la familiar y personal.

Con una mínima de -0.3 podemos entender que las organizaciones se encuentran atendiendo la importancia del tema y de la misma manera, cuentan con la oportunidad de poder mejorar cada vez más dentro del tema.



MÉXICO
2010



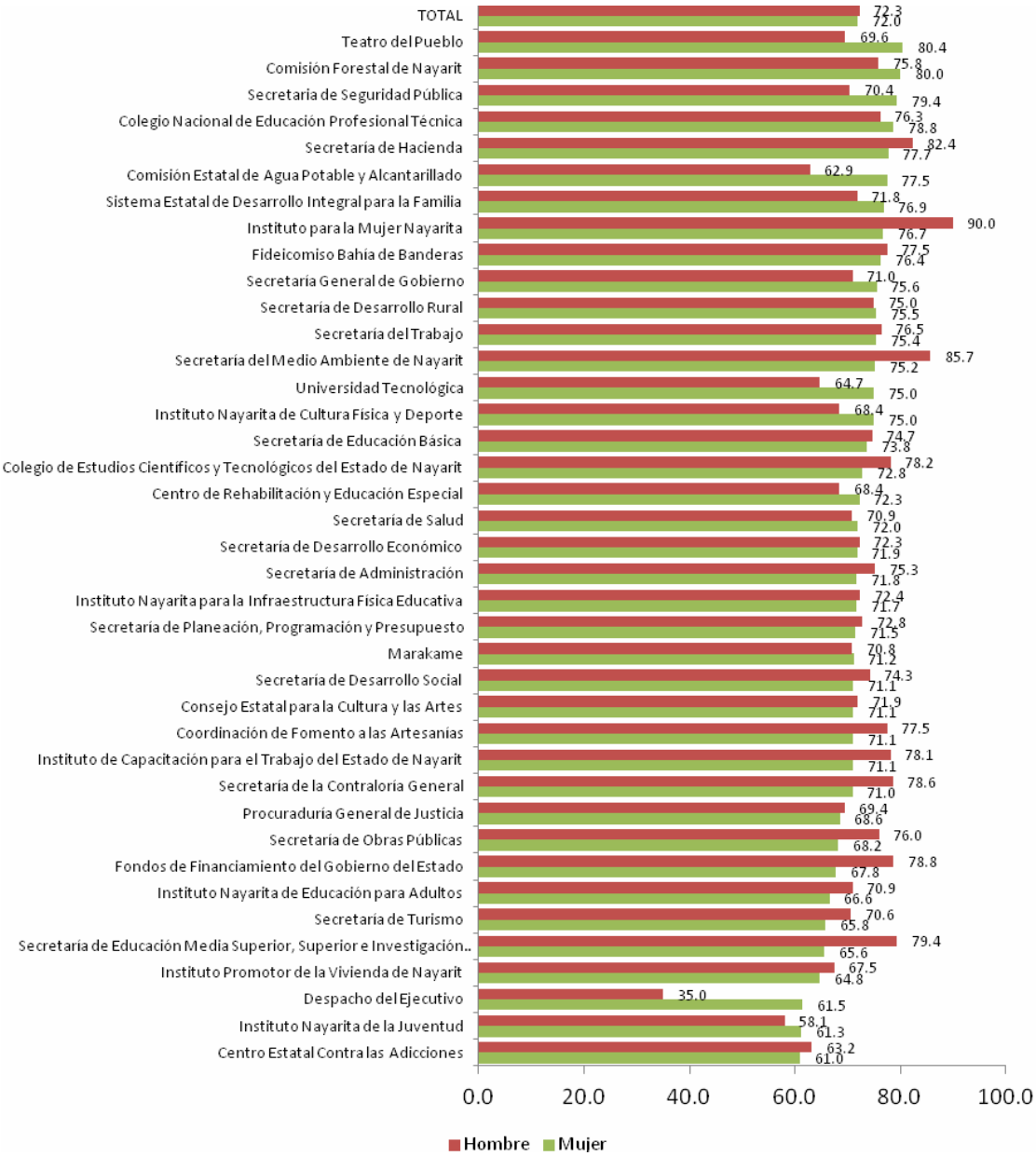
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Tabla 3. Calificación de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Teatro del Pueblo	80.4	69.6	10.8
Comisión Forestal de Nayarit	80.0	75.8	4.2
Secretaría de Seguridad Pública	79.4	70.4	9.0
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	78.8	76.3	2.5
Secretaría de Hacienda	77.7	82.4	-4.7
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	77.5	62.9	14.6
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	76.9	71.8	5.1
Instituto para la Mujer Nayarita	76.7	90.0	-13.3
Fideicomiso Bahía de Banderas	76.4	77.5	-1.1
Secretaría General de Gobierno	75.6	71.0	4.6
Secretaría de Desarrollo Rural	75.5	75.0	0.5
Secretaría del Trabajo	75.4	76.5	-1.0
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	75.2	85.7	-10.5
Universidad Tecnológica	75.0	64.7	10.3
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	75.0	68.4	6.6
Secretaría de Educación Básica	73.8	74.7	-1.0
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	72.8	78.2	-5.4
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	72.3	68.4	3.9
Secretaría de Salud	72.0	70.9	1.1
Secretaría de Desarrollo Económico	71.9	72.3	-0.4
Secretaría de Administración	71.8	75.3	-3.5
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	71.7	72.4	-0.7
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	71.5	72.8	-1.3
Marakame	71.2	70.8	0.3
Secretaría de Desarrollo Social	71.1	74.3	-3.2
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	71.1	71.9	-0.9
Coordinación de Fomento a las Artesanías	71.1	77.5	-6.4
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	71.1	78.1	-7.1
Secretaría de la Contraloría General	71.0	78.6	-7.7
Procuraduría General de Justicia	68.6	69.4	-0.9
Secretaría de Obras Públicas	68.2	76.0	-7.8
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	67.8	78.8	-11.0
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	66.6	70.9	-4.3
Secretaría de Turismo	65.8	70.6	-4.8
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	65.6	79.4	-13.9
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	64.8	67.5	-2.7
Despacho del Ejecutivo	61.5	35.0	26.5
Instituto Nayarita de la Juventud	61.3	58.1	3.2
Centro Estatal Contra las Adicciones	61.0	63.2	-2.2
<i>Calificación de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral</i>	72.0	72.3	-0.3

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 6. Calificación de *Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral* por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres

Una calificación alta nos arroja que las trabajadoras y trabajadores se sienten cómodos y conformes con 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. Por lo cual la empresa se ha conducido de manera correcta dentro de ésta área.

Por el contrario, un resultado bajo nos habla que la organización no se encuentra atendiendo de manera adecuado las acciones de capacitación y formación personal, por lo cual no existe una opinión de agrado o acuerdo entre los trabajadores respecto a la forma de trabajar la capacitación personal dentro de la organización.

La calificación de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres* es media, por lo que aún se debe trabajar en tomar en cuenta los cursos para las promociones, estos deben realizarse siempre dentro del horario de trabajo y se deben impartir por igual a mujeres y hombres.

Notamos en la tabla 4 una clara diferencia del -4.7, en mujeres con 53.6 y en hombres con 58.3, por lo que las trabajadoras opinan sentirse rezagadas y poco valoradas en oportunidades de capacitación de acuerdo a criterios de género y desarrollo personal.

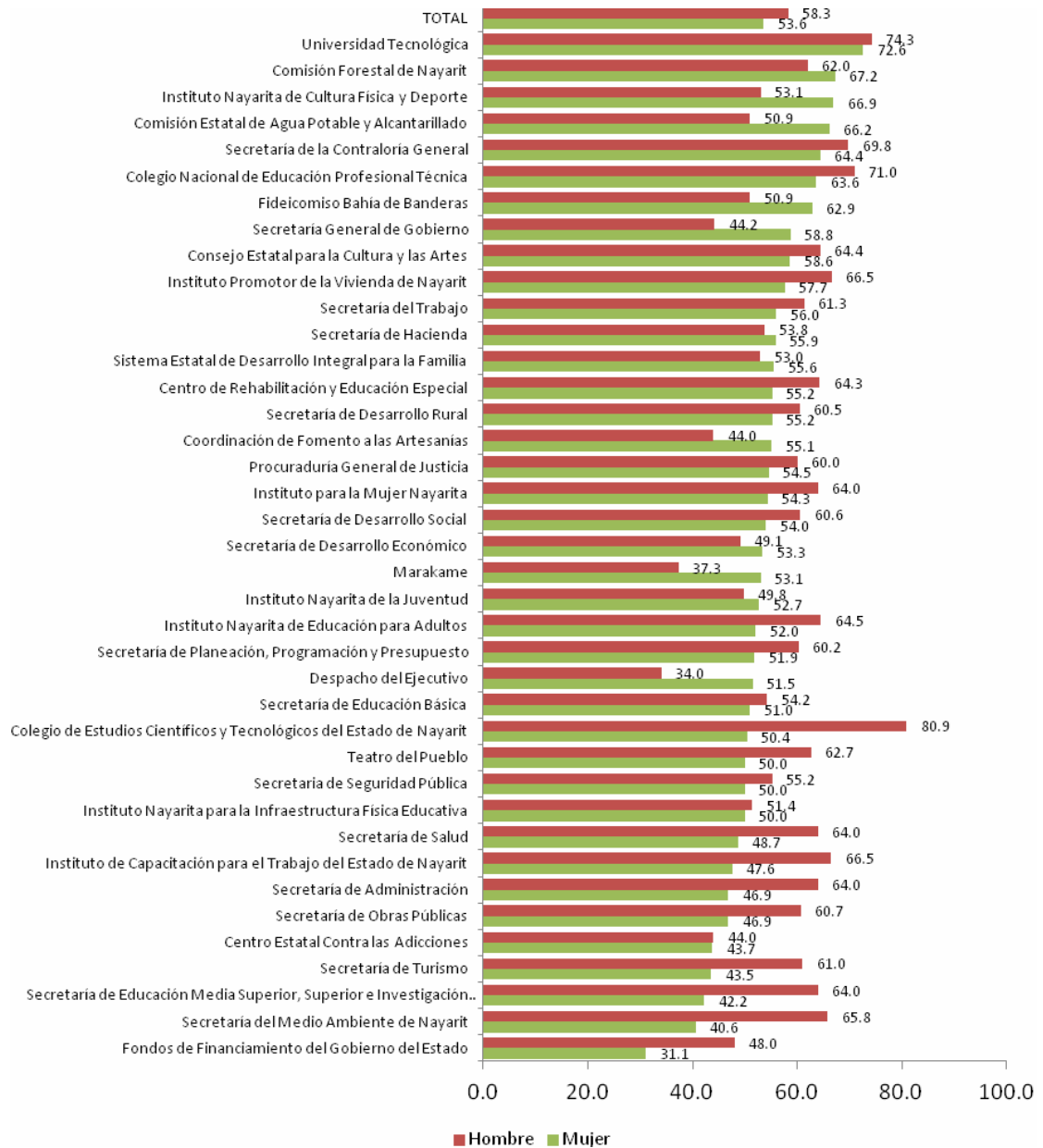
Por lo que las organizaciones deben poner un mayor énfasis y esfuerzo por otorgar la equidad necesaria en el tema para generar oportunidades donde las mujeres puedan sentirse valoradas y con posibilidades de mayor crecimiento laboral y profesional.

Tabla 4. Calificación de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres* por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Universidad Tecnológica	72.6	74.3	-1.6
Comisión Forestal de Nayarit	67.2	62.0	5.2
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	66.9	53.1	13.8
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	66.2	50.9	15.2
Secretaría de la Contraloría General	64.4	69.8	-5.4
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	63.6	71.0	-7.4
Fideicomiso Bahía de Banderas	62.9	50.9	12.0
Secretaría General de Gobierno	58.8	44.2	14.6
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	58.6	64.4	-5.8
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	57.7	66.5	-8.9
Secretaría del Trabajo	56.0	61.3	-5.3
Secretaría de Hacienda	55.9	53.8	2.1
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	55.6	53.0	2.6
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	55.2	64.3	-9.1
Secretaría de Desarrollo Rural	55.2	60.5	-5.3
Coordinación de Fomento a las Artesanías	55.1	44.0	11.1
Procuraduría General de Justicia	54.5	60.0	-5.5
Instituto para la Mujer Nayarita	54.3	64.0	-9.7
Secretaría de Desarrollo Social	54.0	60.6	-6.6
Secretaría de Desarrollo Económico	53.3	49.1	4.2
Marakame	53.1	37.3	15.7
Instituto Nayarita de la Juventud	52.7	49.8	2.9
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	52.0	64.5	-12.5
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	51.9	60.2	-8.4
Despacho del Ejecutivo	51.5	34.0	17.5
Secretaría de Educación Básica	51.0	54.2	-3.2
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	50.4	80.9	-30.5
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	50.0	51.4	-1.4
Secretaría de Seguridad Pública	50.0	55.2	-5.2
Teatro del Pueblo	50.0	62.7	-12.7
Secretaría de Salud	48.7	64.0	-15.3
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	47.6	66.5	-18.9
Secretaría de Administración	46.9	64.0	-17.1
Secretaría de Obras Públicas	46.9	60.7	-13.8
Centro Estatal Contra las Adicciones	43.7	44.0	-0.3
Secretaría de Turismo	43.5	61.0	-17.5
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	42.2	64.0	-21.8
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	40.6	65.8	-25.2
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	31.1	48.0	-16.9
<i>Calificación de Desarrollo profesional de mujeres y hombres</i>	53.6	58.3	-4.7

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 7. Calificación de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres por Dependencia y Entidad.*



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Igualdad de Salario

Una calificación alta nos muestra que la mayoría de la población opina tener dentro de la organización un buen nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldo y salario, así como otros derechos monetarios o en especie, por lo cual tienden a sentirse a gusto en el tema.

Por otra parte, un resultado bajo nos refiere que dentro de la opinión de las trabajadoras y trabajadores no están satisfechos con el nivel de remuneración que reciben en sueldos, salarios y demás derechos monetarios o en especie.

En la Tabla 5 podemos observar que en promedio se tiene una calificación media, a pesar de que fueron buenas las calificaciones en cuanto a igualdad de salarios y prestaciones, fue evidente que tanto hombres como mujeres consideran que no hay una licencia por paternidad, lo cual conlleva una desigualdad.

La Calificación de *Igualdad de Salario* muestra una visible diferencia de -3.9, en mujeres con 53.6 y en hombres con 57.5, dando a notar que las mujeres opinan obtener remuneraciones, sueldos y salarios con los que no están totalmente conformes.

Es importante que las organizaciones tomen interés en el tema y encuentren la forma de dar a las mujeres sueldos y prestaciones que les lleven a sentirse a gusto y de manera consecuente obtengan mejores resultados de su trabajo al sentirse remuneradas de acuerdo a sus labores.



MÉXICO
2010



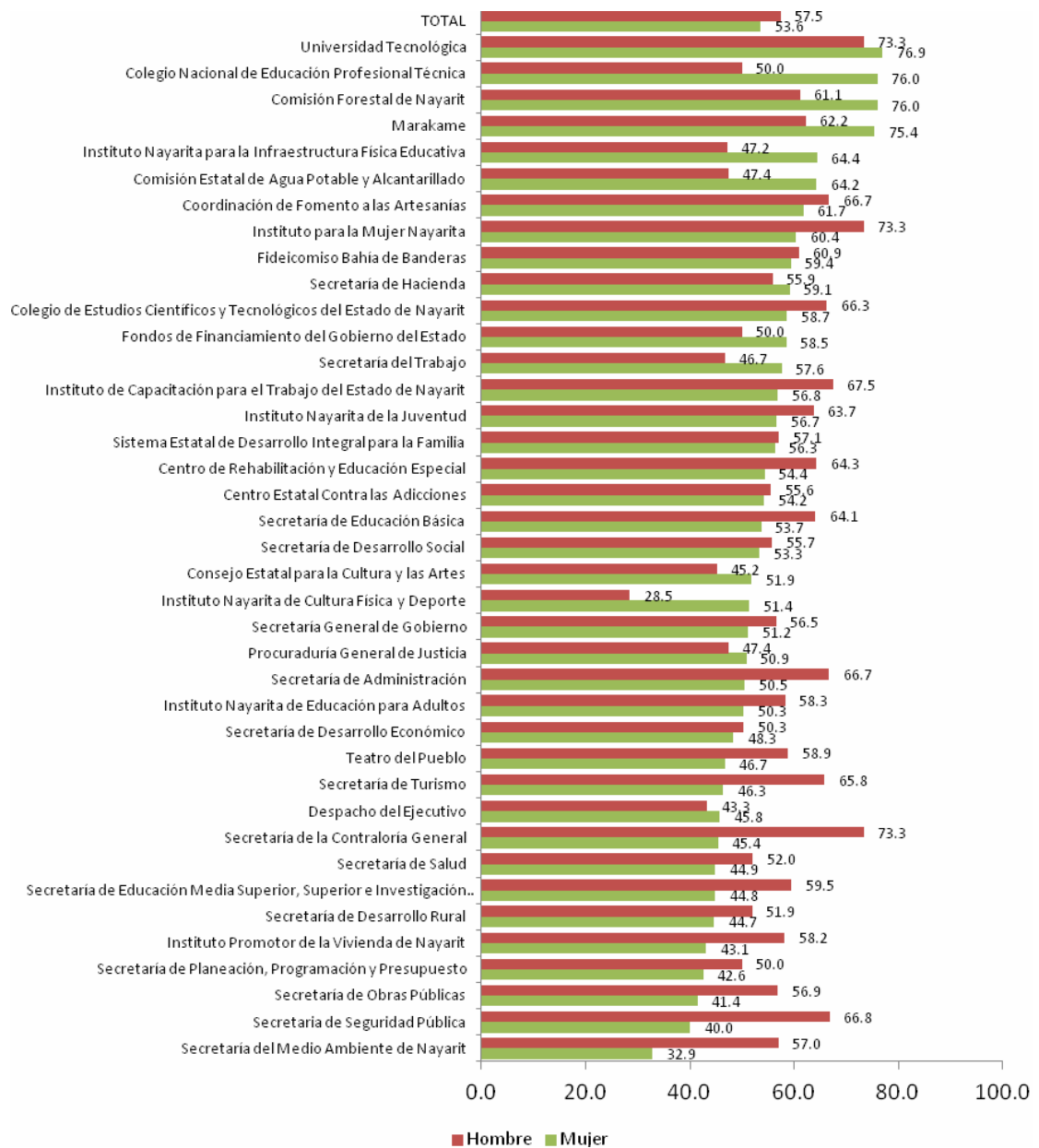
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Tabla 5. Calificación de Igualdad de Salario por Dependencia y Entidad.

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
Universidad Tecnológica	76.9	73.3	3.6
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	76.0	50.0	26.0
Comisión Forestal de Nayarit	76.0	61.1	14.9
Marakame	75.4	62.2	13.2
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	64.4	47.2	17.3
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	64.2	47.4	16.9
Coordinación de Fomento a las Artesanías	61.7	66.7	-4.9
Instituto para la Mujer Nayarita	60.4	73.3	-13.0
Fideicomiso Bahía de Banderas	59.4	60.9	-1.5
Secretaría de Hacienda	59.1	55.9	3.2
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	58.7	66.3	-7.6
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	58.5	50.0	8.5
Secretaría del Trabajo	57.6	46.7	11.0
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	56.8	67.5	-10.7
Instituto Nayarita de la Juventud	56.7	63.7	-7.0
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	56.3	57.1	-0.8
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	54.4	64.3	-9.9
Centro Estatal Contra las Adicciones	54.2	55.6	-1.3
Secretaría de Educación Básica	53.7	64.1	-10.4
Secretaría de Desarrollo Social	53.3	55.7	-2.4
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	51.9	45.2	6.7
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	51.4	28.5	22.9
Secretaría General de Gobierno	51.2	56.5	-5.4
Procuraduría General de Justicia	50.9	47.4	3.5
Secretaría de Administración	50.5	66.7	-16.2
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	50.3	58.3	-8.0
Secretaría de Desarrollo Económico	48.3	50.3	-2.0
Teatro del Pueblo	46.7	58.9	-12.2
Secretaría de Turismo	46.3	65.8	-19.5
Despacho del Ejecutivo	45.8	43.3	2.4
Secretaría de la Contraloría General	45.4	73.3	-27.9
Secretaría de Salud	44.9	52.0	-7.1
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	44.8	59.5	-14.6
Secretaría de Desarrollo Rural	44.7	51.9	-7.3
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	43.1	58.2	-15.1
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	42.6	50.0	-7.4
Secretaría de Obras Públicas	41.4	56.9	-15.4
Secretaría de Seguridad Pública	40.0	66.8	-26.8
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	32.9	57.0	-24.1
<i>Calificación de igualdad de salario</i>	53.6	57.5	-3.9

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 8. Calificación de *Igualdad de Salario* por Dependencia y Entidad



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones

Contar con una alta calificación en este rubro significa que los criterios de evaluación del desempeño son claros, que en dicha evaluación no hay discriminación entre hombres y mujeres, que las plazas se anuncian oportunamente, que tanto hombres como mujeres pueden acceder igualmente a puestos medios y superiores, finalmente que las promociones se dan de acuerdo a las capacidades.

Por el contrario tener un resultado bajo en este objetivo implica que no se utilizan mecanismos para evaluar el desempeño o que estos no son claros, que en estas evaluaciones existe desventaja por ser hombre o mujer. Que las trabajadoras y trabajadores no tienen un acceso equitativo a puestos y tampoco a tener un crecimiento y que éstos se dan más a partir de relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

En promedio se observa un resultado medio por lo que hay avances, sin embargo hay mucho por dar seguimiento y mejorar.

Como se observa en la tabla 6 las mujeres obtuvieron una calificación promedio de 49.5 y los hombres de 56.2. Es una diferencia de -6.7 lo que significa que son menos las mujeres que consideran que son bien evaluadas y que tienen las mismas oportunidades que los hombres, al parecer lo hombres perciben menos esta situación.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Tabla 6. Calificación de Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones por Dependencia y Entidad

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
Marakame	67.9	69.7	-1.8
Universidad Tecnológica	63.7	72.5	-8.8
Comisión Forestal de Nayarit	60.0	66.0	-6.0
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	56.3	61.3	-5.0
Secretaría de Hacienda	55.2	60.1	-4.9
Secretaría del Trabajo	53.7	56.0	-2.4
Teatro del Pueblo	53.3	53.1	0.3
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	52.9	50.2	2.7
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	52.7	46.3	6.4
Secretaría de Desarrollo Social	52.5	62.1	-9.6
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	52.1	60.3	-8.2
Secretaría General de Gobierno	51.9	51.4	0.5
Secretaría de Seguridad Pública	51.9	48.6	3.2
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	51.8	50.9	0.9
Fideicomiso Bahía de Banderas	51.4	54.8	-3.5
Secretaría de Educación Básica	51.2	61.3	-10.1
Despacho del Ejecutivo	50.3	66.3	-15.9
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	50.3	61.8	-11.5
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	49.2	58.7	-9.5
Procuraduría General de Justicia	48.8	52.2	-3.4
Secretaría de Salud	47.4	55.5	-8.1
Secretaría de Administración	47.3	56.9	-9.7
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	47.1	41.4	5.8
Instituto para la Mujer Nayarita	47.1	70.0	-22.9
Secretaría de la Contraloría General	45.7	53.6	-7.9
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	45.3	60.0	-14.7
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	45.3	45.6	-0.2
Secretaría de Turismo	45.3	65.6	-20.3
Secretaría de Desarrollo Económico	45.0	46.4	-1.4
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	44.3	67.1	-22.8
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	43.7	70.6	-26.9
Secretaría de Obras Públicas	43.6	56.5	-12.9
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	42.9	55.2	-12.3
Coordinación de Fomento a las Artesanías	41.4	47.5	-6.1
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	40.9	59.1	-18.2
Centro Estatal Contra las Adicciones	40.8	51.4	-10.6
Instituto Nayarita de la Juventud	40.8	60.3	-19.4



MÉXICO
2010



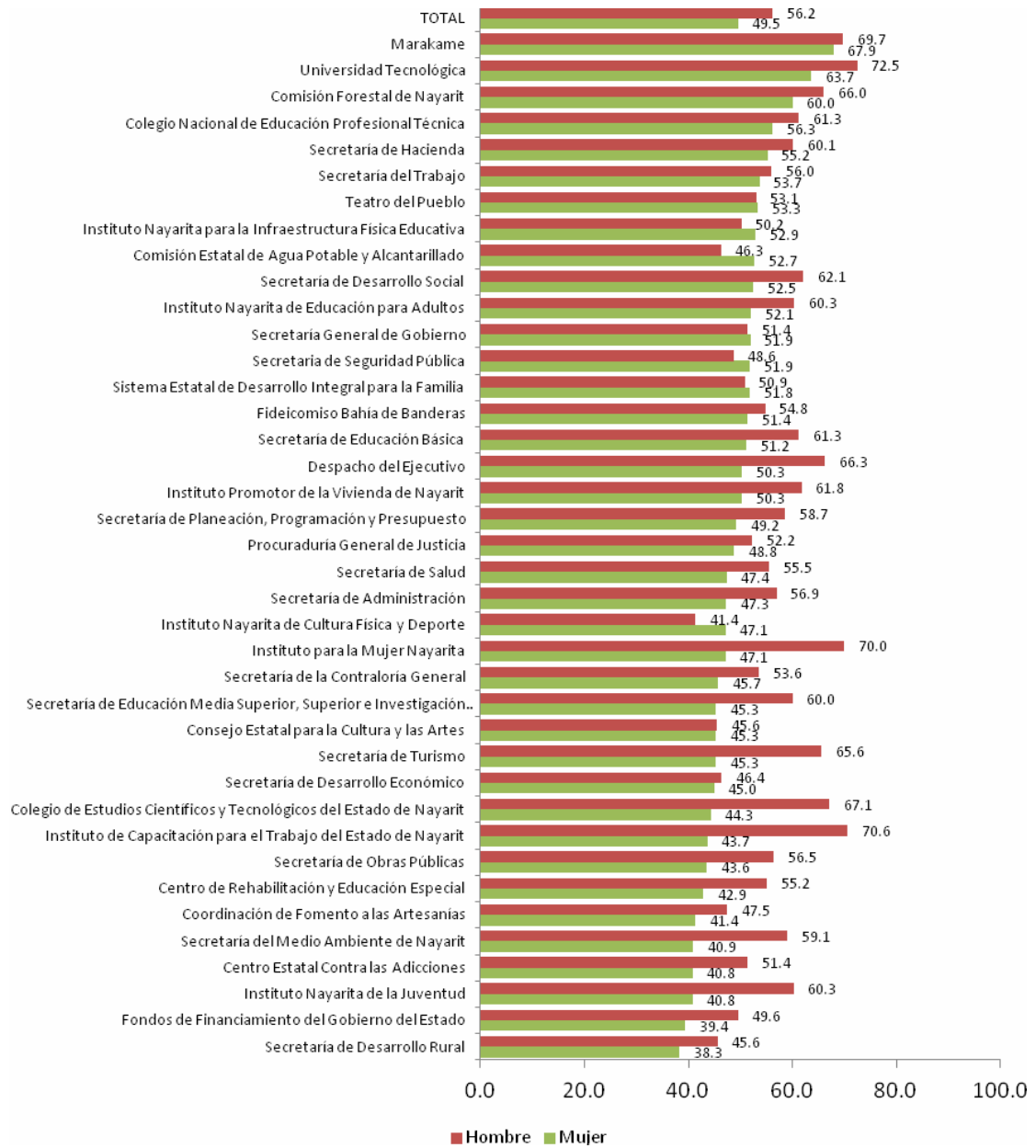
GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	39.4	49.6	-10.1
Secretaría de Desarrollo Rural	38.3	45.6	-7.4
<i>Calificación de Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones</i>	49.5	56.2	-6.7

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 9. Calificación de Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral

Tener una alta calificación en este objetivo implica que las autoridades no intimidan a las personas por una cuestión de género, que hay información acerca de lo que es el hostigamiento o acoso sexual y que hay mecanismos para denunciarlo.

Este es un tema delicado en donde tener calificación baja requiere de poner atención inmediata, pues significa que las trabajadoras y trabajadores están sufriendo acoso u hostigamiento, que hay un maltrato por parte de las autoridades o compañeros y que es muy necesario un mecanismo de denuncia para estos casos.

En promedio se tiene un resultado medio en la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento laboral. Esto nos muestra que hay quienes si lo padecen y que es necesario tener mecanismos de denuncia para dar una solución.

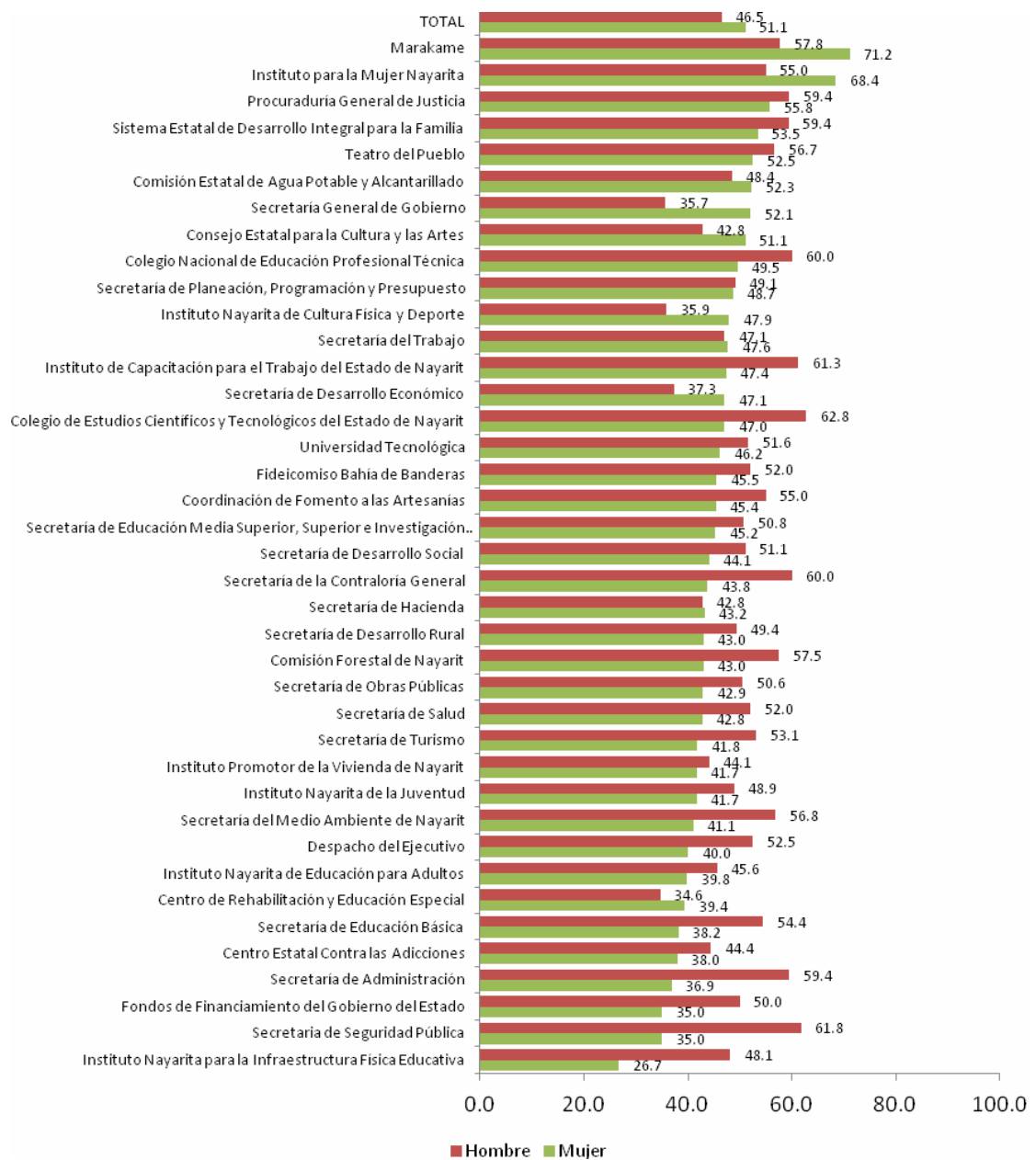
Es importante aclarar que no es una situación exclusiva de las mujeres, que también hubo hombres que mencionaron sufrir hostigamiento laboral. De hecho podemos observar en la Tabla 7 que las mujeres tuvieron una calificación en promedio de 51.1 y los hombres de 46.5. Fue una sorpresa ver que los hombres tuvieron una calificación más baja (diferencia de 4.6) en este objetivo, ellos perciben más violencia y desigualdad; sin embargo tanto las trabajadoras como los trabajadores opinan que es necesario contar con más información y que es necesario fomentar la cultura de denuncia.

Tabla 7. Calificación de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Marakame	71.2	57.8	13.4
Instituto para la Mujer Nayarita	68.4	55.0	13.4
Procuraduría General de Justicia	55.8	59.4	-3.7
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	53.5	59.4	-5.9
Teatro del Pueblo	52.5	56.7	-4.2
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	52.3	48.4	3.9
Secretaría General de Gobierno	52.1	35.7	16.4
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	51.1	42.8	8.3
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	49.5	60.0	-10.5
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	48.7	49.1	-0.4
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	47.9	35.9	11.9
Secretaría del Trabajo	47.6	47.1	0.6
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	47.4	61.3	-13.9
Secretaría de Desarrollo Económico	47.1	37.3	9.8
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	47.0	62.8	-15.8
Universidad Tecnológica	46.2	51.6	-5.4
Fideicomiso Bahía de Banderas	45.5	52.0	-6.5
Coordinación de Fomento a las Artesanías	45.4	55.0	-9.6
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	45.2	50.8	-5.5
Secretaría de Desarrollo Social	44.1	51.1	-7.0
Secretaría de la Contraloría General	43.8	60.0	-16.2
Secretaría de Hacienda	43.2	42.8	0.4
Comisión Forestal de Nayarit	43.0	57.5	-14.5
Secretaría de Desarrollo Rural	43.0	49.4	-6.4
Secretaría de Obras Públicas	42.9	50.6	-7.7
Secretaría de Salud	42.8	52.0	-9.2
Secretaría de Turismo	41.8	53.1	-11.4
Instituto Nayarita de la Juventud	41.7	48.9	-7.2
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	41.7	44.1	-2.4
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	41.1	56.8	-15.7
Despacho del Ejecutivo	40.0	52.5	-12.5
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	39.8	45.6	-5.8
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	39.4	34.6	4.8
Secretaría de Educación Básica	38.2	54.4	-16.3
Centro Estatal Contra las Adicciones	38.0	44.4	-6.4
Secretaría de Administración	36.9	59.4	-22.5
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	35.0	50.0	-15.0
Secretaría de Seguridad Pública	35.0	61.8	-26.8
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	26.7	48.1	-21.4
Calificación de Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	51.1	46.5	4.6

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 10. Calificación de *Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral* por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Clima Laboral

Contar con una alta calificación en clima laboral significa que en esa institución se previene el maltrato, que hay un ambiente de respeto y de igualdad para las mujeres y los hombres, para todos los jefes sin importar su género. También se refiere a que se escucha la opinión de todos sin distinción, que se motiva a la participación equitativamente y que en puestos iguales hay la misma carga de trabajo.

Por el contrario quien tuvo una calificación baja en este objetivo debe poner atención en la intimidación ya que no hay un respeto para las trabajadoras y trabajadores, ya que no se les escucha y toma en cuenta por igual. La participación no es equitativa en los eventos y reuniones y la asignación de responsabilidades no es la misma.

La calificación que se obtuvo en promedio es muy positiva, es alta. Lo cual implica que en la Administración Pública Estatal se vive un ambiente de respeto e igualdad.

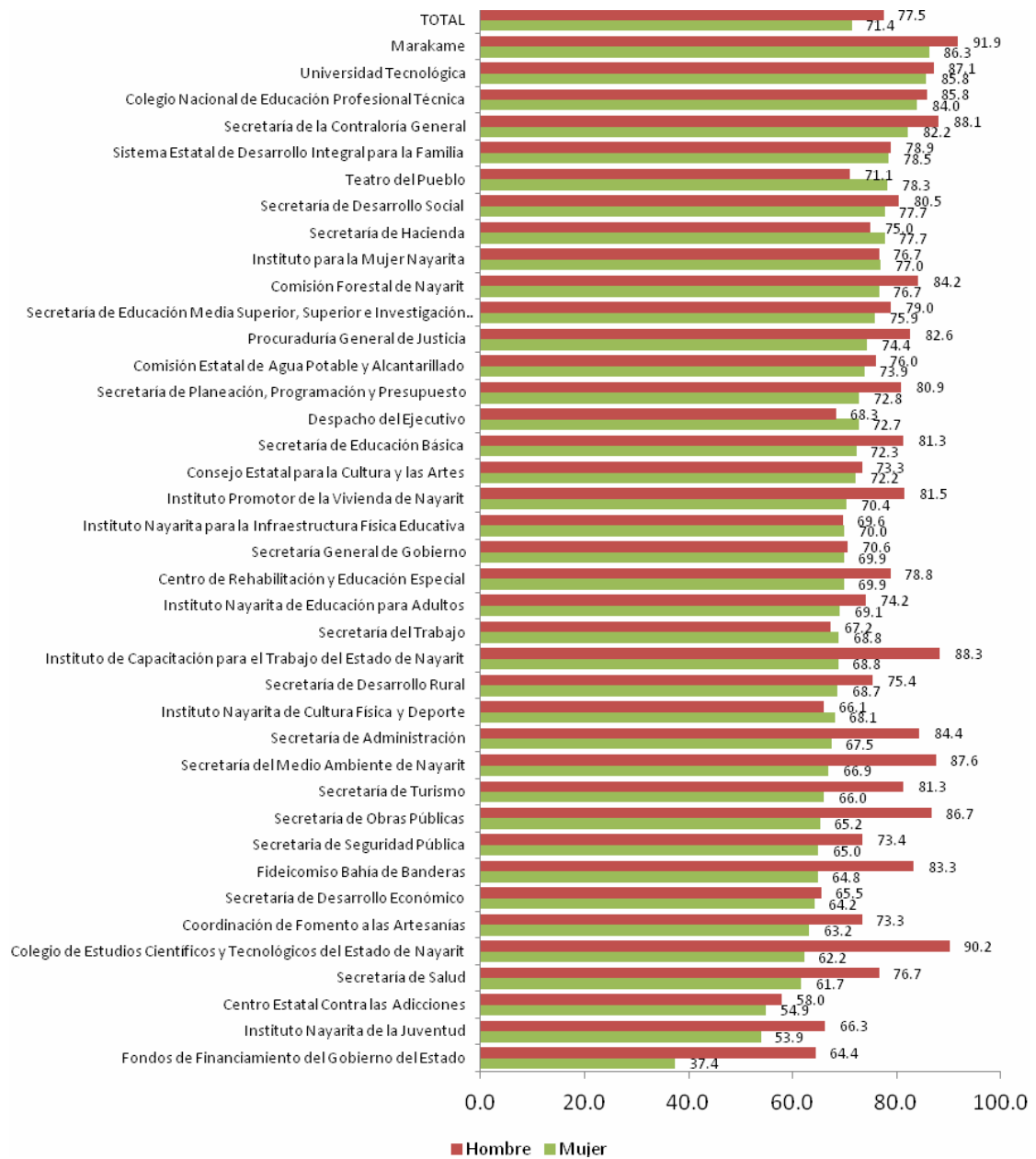
Se puede ver en la Tabla 8 que las mujeres tuvieron una calificación en promedio de 71.4 y que los hombres de 77.5., a pesar de que se nota una gran diferencia en sus respuestas (6.1), es decir las mujeres parecen percibir un menor respeto y trato igualitario que los hombres, ambos tuvieron una alta calificación. Lo cual significa que se ha trabajado en este objetivo y que debe continuarse.

Tabla 8. Calificación de *Clima Laboral* por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Marakame	86.3	91.9	-5.6
Universidad Tecnológica	85.8	87.1	-1.3
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	84.0	85.8	-1.8
Secretaría de la Contraloría General	82.2	88.1	-5.9
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	78.5	78.9	-0.5
Teatro del Pueblo	78.3	71.1	7.2
Secretaría de Desarrollo Social	77.7	80.5	-2.8
Secretaría de Hacienda	77.7	75.0	2.7
Instituto para la Mujer Nayarita	77.0	76.7	0.4
Comisión Forestal de Nayarit	76.7	84.2	-7.5
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	75.9	79.0	-3.1
Procuraduría General de Justicia	74.4	82.6	-8.2
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	73.9	76.0	-2.0
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	72.8	80.9	-8.1
Despacho del Ejecutivo	72.7	68.3	4.3
Secretaría de Educación Básica	72.3	81.3	-9.0
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	72.2	73.3	-1.2
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	70.4	81.5	-11.1
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	70.0	69.6	0.4
Secretaría General de Gobierno	69.9	70.6	-0.8
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	69.9	78.8	-8.9
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	69.1	74.2	-5.1
Secretaría del Trabajo	68.8	67.2	1.6
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	68.8	88.3	-19.6
Secretaría de Desarrollo Rural	68.7	75.4	-6.8
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	68.1	66.1	2.0
Secretaría de Administración	67.5	84.4	-17.0
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	66.9	87.6	-20.7
Secretaría de Turismo	66.0	81.3	-15.3
Secretaría de Obras Públicas	65.2	86.7	-21.4
Secretaría de Seguridad Pública	65.0	73.4	-8.4
Fideicomiso Bahía de Banderas	64.8	83.3	-18.5
Secretaría de Desarrollo Económico	64.2	65.5	-1.3
Coordinación de Fomento a las Artesanías	63.2	73.3	-10.1
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	62.2	90.2	-28.0
Secretaría de Salud	61.7	76.7	-15.0
Centro Estatal Contra las Adicciones	54.9	58.0	-3.1
Instituto Nayarita de la Juventud	53.9	66.3	-12.4
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	37.4	64.4	-27.0
<i>Calificación de Clima laboral</i>	71.4	77.5	-6.1

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 11. Calificación de *Clima Laboral* por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Comunicación Incluyente

Tener una alta calificación en comunicación incluyente implica que dentro de la institución se respeta por igual a hombres y mujeres tanto en la comunicación formal como en la informal, que se utiliza un lenguaje no sexista y que existe una preocupación por las necesidades de las trabajadoras y trabajadores en las campañas y documentos oficiales.

Por el contrario contar con baja calificación significa que sólo se toma en cuenta a los hombres en la comunicación, que no se consideran las necesidades de todos y que en oficios, reuniones, boletines no se toma en cuenta a las mujeres.

Como se puede observar en la Tabla 9, se tienen buenos resultados con una alta calificación, pero aún con mucho por hacer. Se ha tenido un avance en el respeto, pero debe cuidarse la consideración a la necesidad de todos en la comunicación.

Las mujeres obtuvieron una calificación de 66.0 y los hombres de 70.0., que significa una diferencia de -4.0. Las mujeres consideran que deben ser más tomadas en cuenta en la comunicación.



MÉXICO
2010



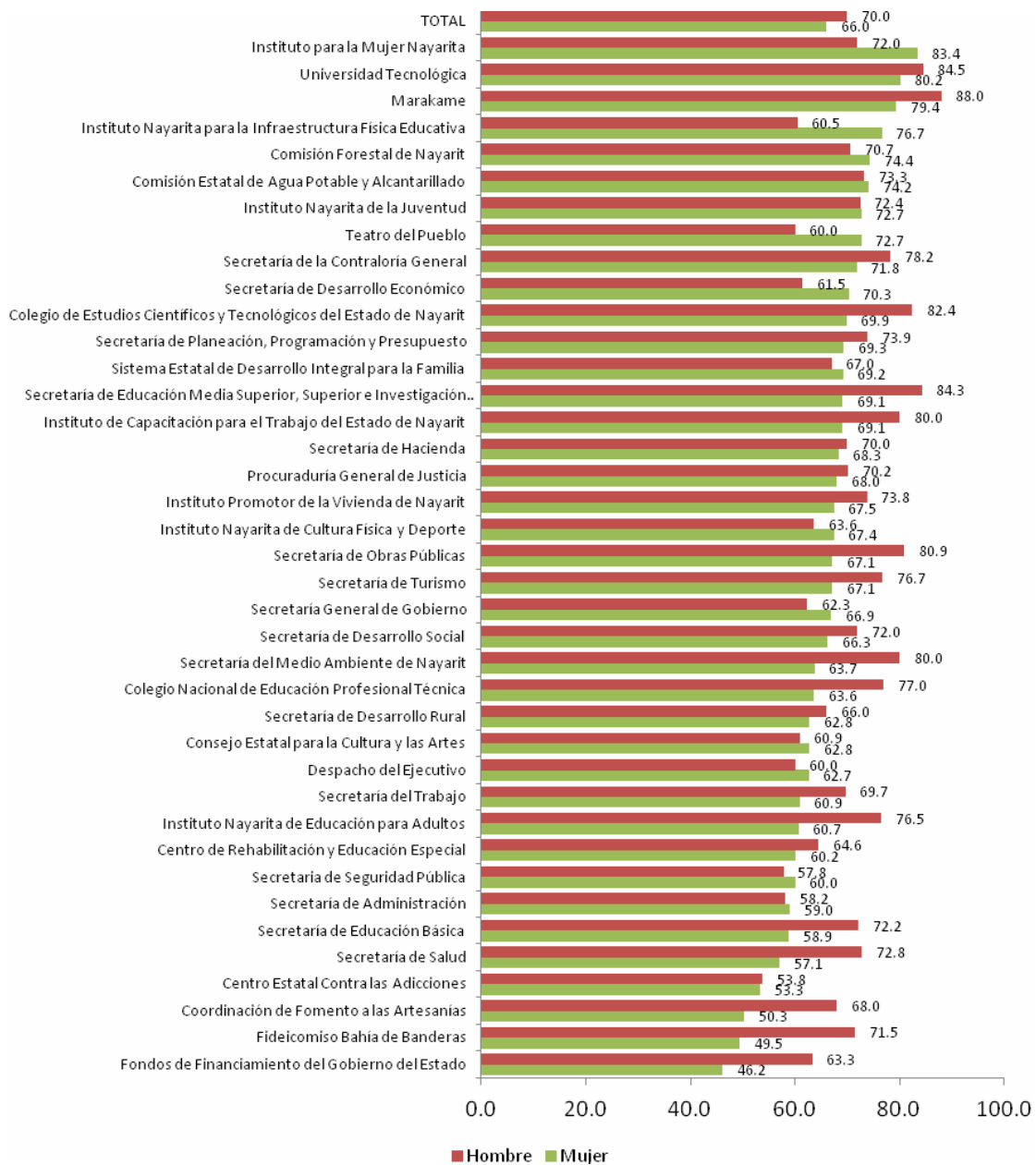
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Tabla 9. Calificación de *Comunicación Incluyente* por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Instituto para la Mujer Nayarita	83.4	72.0	11.4
Universidad Tecnológica	80.2	84.5	-4.3
Marakame	79.4	88.0	-8.6
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	76.7	60.5	16.2
Comisión Forestal de Nayarit	74.4	70.7	3.7
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	74.2	73.3	0.9
Instituto Nayarita de la Juventud	72.7	72.4	0.2
Teatro del Pueblo	72.7	60.0	12.7
Secretaría de la Contraloría General	71.8	78.2	-6.4
Secretaría de Desarrollo Económico	70.3	61.5	8.9
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	69.9	82.4	-12.6
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	69.3	73.9	-4.6
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	69.2	67.0	2.2
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	69.1	84.3	-15.2
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	69.1	80.0	-10.9
Secretaría de Hacienda	68.3	70.0	-1.7
Procuraduría General de Justicia	68.0	70.2	-2.2
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	67.5	73.8	-6.3
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	67.4	63.6	3.8
Secretaría de Obras Públicas	67.1	80.9	-13.8
Secretaría de Turismo	67.1	76.7	-9.6
Secretaría General de Gobierno	66.9	62.3	4.6
Secretaría de Desarrollo Social	66.3	72.0	-5.7
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	63.7	80.0	-16.3
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	63.6	77.0	-13.4
Secretaría de Desarrollo Rural	62.8	66.0	-3.2
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	62.8	60.9	1.9
Despacho del Ejecutivo	62.7	60.0	2.7
Secretaría del Trabajo	60.9	69.7	-8.7
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	60.7	76.5	-15.8
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	60.2	64.6	-4.4
Secretaría de Seguridad Pública	60.0	57.8	2.2
Secretaría de Administración	59.0	58.2	0.8
Secretaría de Educación Básica	58.9	72.2	-13.3
Secretaría de Salud	57.1	72.8	-15.7
Centro Estatal Contra las Adicciones	53.3	53.8	-0.4
Coordinación de Fomento a las Artesanías	50.3	68.0	-17.7
Fideicomiso Bahía de Banderas	49.5	71.5	-22.0
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	46.2	63.3	-17.1
Calificación de <i>Comunicación incluyente</i>	66.0	70.0	-4.0

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 12. Calificación de *Comunicación Incluyente* por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Selección de Personal

En el objetivo de selección de personal, tener una alta calificación significa que se recluta al personal tomando en cuenta los conocimientos y habilidades y no por ser mujer u hombre, así mismo para los puestos de toma de decisión no sólo se contrata a hombres y a mujeres en puestos que tradicionalmente ocupa.

Por el contrario, tener una baja calificación implica que se contrata a las trabajadoras y trabajadores por ser hombres o mujeres y no por sus aptitudes. Que al contratar al personal no se difunden claramente los criterios de selección.

En la Tabla 10, podemos observar que se tiene una calificación media, es decir se debe trabajar en tener claros criterios de selección, basados en los conocimientos y las habilidades y no en si el personal el mujer u hombre.

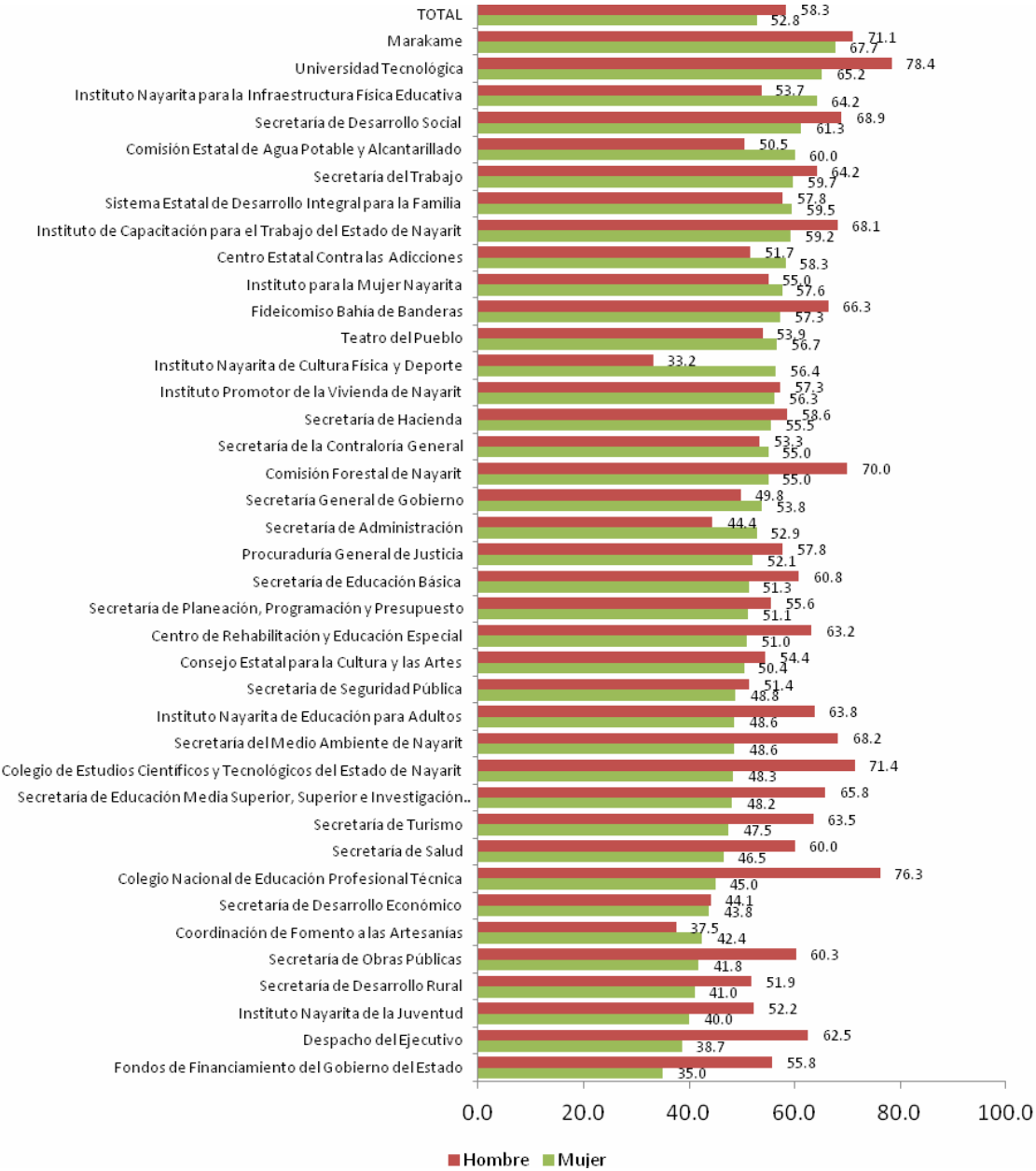
Las mujeres tuvieron una calificación en promedio de 52.8 y los hombres de 58.3. Lo cual denota una diferencia de -5.5., es decir las mujeres consideran que no pueden acceder a ciertos puestos por el simple hecho de ser mujeres.

Tabla 10. Calificación de Selección de Personal por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Marakame	67.7	71.1	-3.4
Universidad Tecnológica	65.2	78.4	-13.2
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	64.2	53.7	10.5
Secretaría de Desarrollo Social	61.3	68.9	-7.7
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	60.0	50.5	9.5
Secretaría del Trabajo	59.7	64.2	-4.5
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	59.5	57.8	1.7
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	59.2	68.1	-8.9
Centro Estatal Contra las Adicciones	58.3	51.7	6.7
Instituto para la Mujer Nayarita	57.6	55.0	2.6
Fideicomiso Bahía de Banderas	57.3	66.3	-9.1
Teatro del Pueblo	56.7	53.9	2.8
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	56.4	33.2	23.2
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	56.3	57.3	-1.0
Secretaría de Hacienda	55.5	58.6	-3.1
Comisión Forestal de Nayarit	55.0	70.0	-15.0
Secretaría de la Contraloría General	55.0	53.3	1.7
Secretaría General de Gobierno	53.8	49.8	4.1
Secretaría de Administración	52.9	44.4	8.4
Procuraduría General de Justicia	52.1	57.8	-5.7
Secretaría de Educación Básica	51.3	60.8	-9.6
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	51.1	55.6	-4.5
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	51.0	63.2	-12.2
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	50.4	54.4	-4.0
Secretaría de Seguridad Pública	48.8	51.4	-2.6
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	48.6	63.8	-15.1
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	48.6	68.2	-19.6
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	48.3	71.4	-23.1
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	48.2	65.8	-17.6
Secretaría de Turismo	47.5	63.5	-16.0
Secretaría de Salud	46.5	60.0	-13.5
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	45.0	76.3	-31.3
Secretaría de Desarrollo Económico	43.8	44.1	-0.3
Coordinación de Fomento a las Artesanías	42.4	37.5	4.9
Secretaría de Obras Públicas	41.8	60.3	-18.5
Secretaría de Desarrollo Rural	41.0	51.9	-10.9
Instituto Nayarita de la Juventud	40.0	52.2	-12.2
Despacho del Ejecutivo	38.7	62.5	-23.8
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	35.0	55.8	-20.8
<i>Calificación de Selección de personal</i>	52.8	58.3	-5.5

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica 13. Calificación de Selección de Personal por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

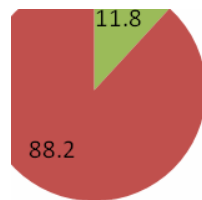
III. Diagnóstico de resultados por Dependencia y Entidad.

1. Despacho del Ejecutivo.

Respondieron 88% mujeres y 12% hombres del Despacho del Ejecutivo, (Véase Gráfica 30).

- Una de tres mujeres encuestadas tiene preparatoria incompleta o licenciatura (33%, respectivamente), mientras que los hombres que respondieron tienen licenciatura completa.
- Una de cuatro mujeres tiene entre 31 y 40 años o entre 41 y 50 años (27%, respectivamente), mientras que un hombre tiene entre 15 y 20 años y el otro entre 21 y 30 años de edad.
- Seis de diez mujeres son solteras (60%) y cuatro de diez son casadas (40%), mientras que los hombres son solteros.
- Ocho de diez mujeres reportaron trabajar en el área del Despacho del Ejecutivo (80%) mientras que una de seis dijo trabajar en una Dirección General (13%); los hombres trabajan en el Despacho del Ejecutivo.
- Una de tres mujeres reportó una antigüedad de entre 6 y 10 años (33%) y una de cuatro dijo haber trabajado en el Despacho entre 1 y 5 años; los hombres reportaron haber trabajado menos de un año.

Gráfica 30. Composición de la muestra para el Despacho del Ejecutivo, por sexo.



Hombre ■ Mujer

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El Despacho del Ejecutivo registró una calificación global de 52.4 para las mujeres, menor al de la Administración Pública Estatal (57.7); esta calificación lo deja en el lugar 34 de todas las dependencias y entidades.

**Tabla 19. Calificaciones por Objetivo y global
Despacho del Ejecutivo.**

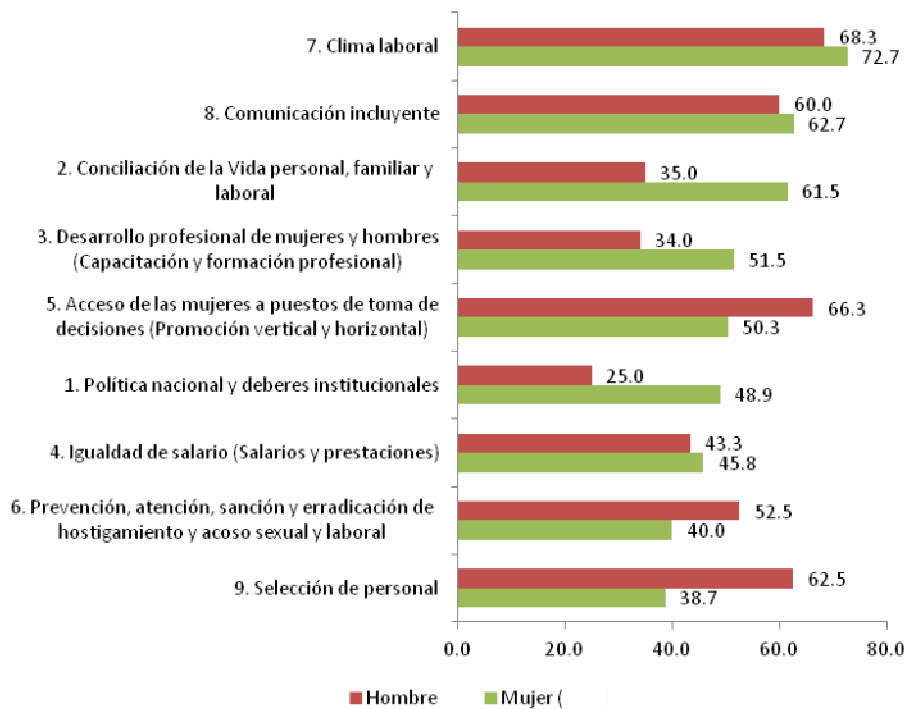
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	48.9	25.0	23.9
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	61.5	35.0	26.5
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	51.5	34.0	17.5
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	45.8	43.3	2.4
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	50.3	66.3	-15.9
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	40.0	52.5	-12.5
7. Clima laboral	72.7	68.3	4.3
8. Comunicación incluyente	62.7	60.0	2.7
9. Selección de personal	38.7	62.5	-23.8
Calificación global	52.4	49.7	2.8

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Clima Laboral* (72.2, lugar 15), seguido de *Comunicación Incluyente* (62.7, lugar 28).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (40, lugar 31, con una brecha en ventaja para los hombres de +12.5) y *Selección de personal* (38.7, lugar 38, el segundo más bajo, con una brecha significativamente desfavorable a las mujeres de -23.8). Cabe mencionar que los objetivos de *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* y *Política nacional y deberes institucionales* registraron brechas significativamente en ventaja para las mujeres (+26.5 y +23.9, respectivamente).

Gráfica 31. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda al Despacho Ejecutivo, establecer medidas que fomenten un Clima Institucional a favor de la equidad de derechos y oportunidades. Para ello se sugiere:

- Velar porque tanto hombres como mujeres estén informados sobre la política nacional y deberes institucionales que promueven la equidad entre ambos sexos.
- Establecer mecanismos claros y transparentes sobre la selección de personal, para eliminar cualquier tipo de discriminación, especialmente por cuestión de sexo.
- Diseñar mejores políticas de evaluación contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

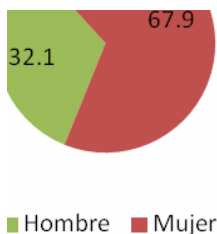
- Establecer acciones de capacitación atendiendo a las necesidades mujeres y hombres, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- Favorecer el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal) para que tanto hombres como mujeres puedan lograr la armonización de familia- trabajo.

2. Procuraduría General de Justicia (PGJ).

Participaron en la encuesta 68% mujeres y 32% hombres de la PGJ; (Véase Gráfica 52).

- Seis de diez mujeres tienen licenciatura terminada (63%) y una de seis tiene maestría (16%), mientras que cuatro de diez hombres tienen licenciatura terminada (44%) y uno de cinco tiene maestría (22%).
- Casi la mitad de las mujeres tienen entre 31 y 40 años (47%), una de cinco tiene entre 21 y 30 años (21%) y una de seis tiene entre 41 y 50 años (16%), mientras que cuatro de diez hombres tienen entre 41 y 50 años (44%), uno de tres tiene entre 31 y 40 años (33%) y uno de cinco tiene entre 21 y 30 años (22%).
- La mitad de las mujeres son solteras (58%) y una de cuatro es casada (26%), mientras que cuatro de diez hombres son solteros o casados (44%).
- La mitad de las mujeres trabajan en una Dirección General (47%), mientras que uno de tres hombres trabaja en una Dirección General (33%) y uno de cinco trabaja en una Dirección de Área o en la Oficina del Procurador (22%, respectivamente).
- Una de tres mujeres reporta una antigüedad de 11 a 15 años en la Procuraduría (31%) y una de cuatro reporta entre 1 a 5 años o 6 a 10 años (26%), mientras que cuatro de diez hombres reportan una antigüedad entre 16 y 20 años (44%) y uno de tres entre 1 y 5 años (33%).

Gráfica 52. Composición de la muestra para la PGJ, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La PGJ registró una calificación global para las mujeres de 58.9, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7).

Tabla 30. Calificaciones por objetivo y global Procuraduría General de Justicia.

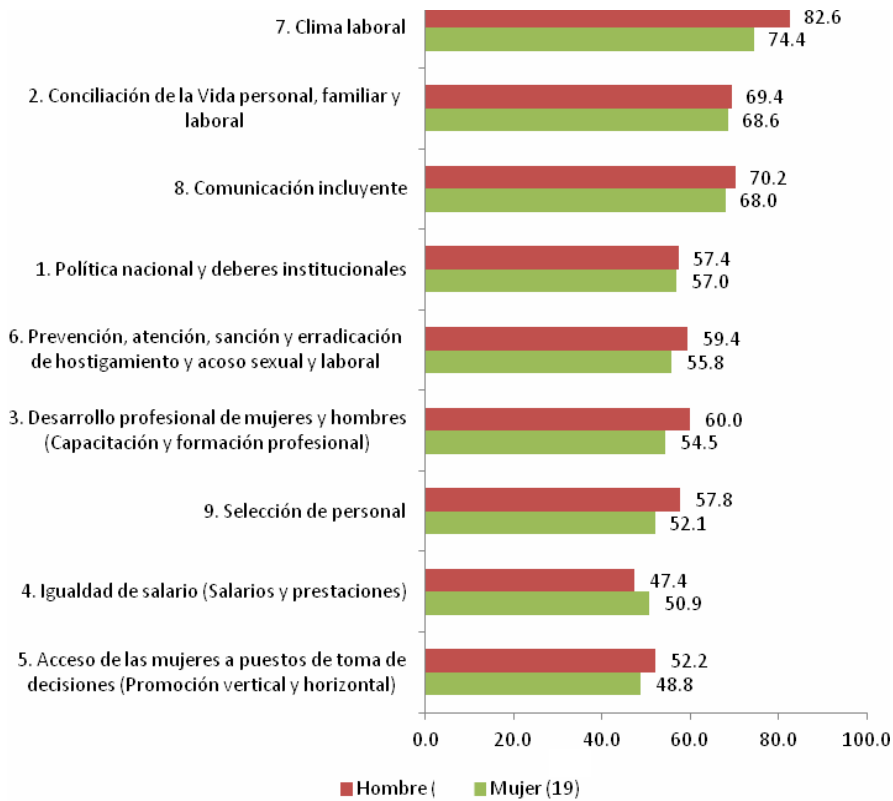
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	57.0	57.4	-0.4
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	68.6	69.4	-0.9
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	54.5	60.0	-5.5
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	50.9	47.4	3.5
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	48.8	52.2	-3.4
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	55.8	59.4	-3.7
7. Clima laboral	74.4	82.6	-8.2
8. Comunicación incluyente	68.0	70.2	-2.2
9. Selección de personal	52.1	57.8	-5.7
Calificación global	58.9	61.8	-2.9

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, Octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Clima Laboral* (74.4, lugar 12), seguido de *Comunicación Incluyente* (68.6, lugar 17).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Igualdad de Salario* (50.9, lugar 24), seguido de *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (48.8, lugar 20).

Gráfica 53. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En la PGJ no se encontraron brechas significativas entre mujeres y hombres, sin embargo se le recomienda trabajar especialmente en:

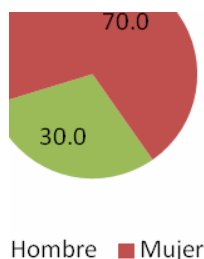
- Brindar igualdad de oportunidades a las mujeres con respecto a los hombres en el acceso a puestos de toma de decisiones, mejorando los criterios de evaluación del desempeño sin distinción de sexo.
- Lograr la equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

3. Secretaría de Administración.

Respondieron la encuesta 70% mujeres y 30% hombres de la Secretaría de Administración; (Véase Gráfica 54).

- Casi la mitad de las mujeres tiene licenciatura terminada (48%), poco más que los hombres (44%). Una de tres mujeres tiene entre 31 y 40 años (38%) o entre 41 y 50 años (33%), mientras que más de la mitad de los hombres tienen entre 51 y 60 años (56%) y uno de cuatro tiene entre 21 y 30 años de edad (22%).
- La mitad de las mujeres son casadas (52%) y una de tres es soltera (38%), mientras que tres de cuatro hombres son casados (78%).
- Casi la mitad de las mujeres trabaja en un área de Dirección General (48%) y una de siete trabaja en la Coordinación, en una Dirección de Área o en una Secretaría (14.3%, respectivamente), mientras que uno de tres hombres trabaja en una Dirección General (33%) y uno de cinco trabaja en una Dirección de Área o en la Oficina del Secretario (22%).
- Una de tres mujeres reportó una antigüedad en la Secretaría de entre 1 y 5 años (33%), casi una de tres entre 21 y 25 años (29%) y poco más de una de cinco entre 6 y 10 años (24%), mientras que un hombre de tres reportó una antigüedad entre 1 y 5 o entre 6 y 10 años (33%, respectivamente).

Gráfica 54. Composición de la muestra para la Secretaría de Administración, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La Secretaría de Administración registró una calificación global de 53.5 entre las mujeres, menor al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 30 entre todas las dependencias y entidades.

**Tabla 31. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría de Administración.**

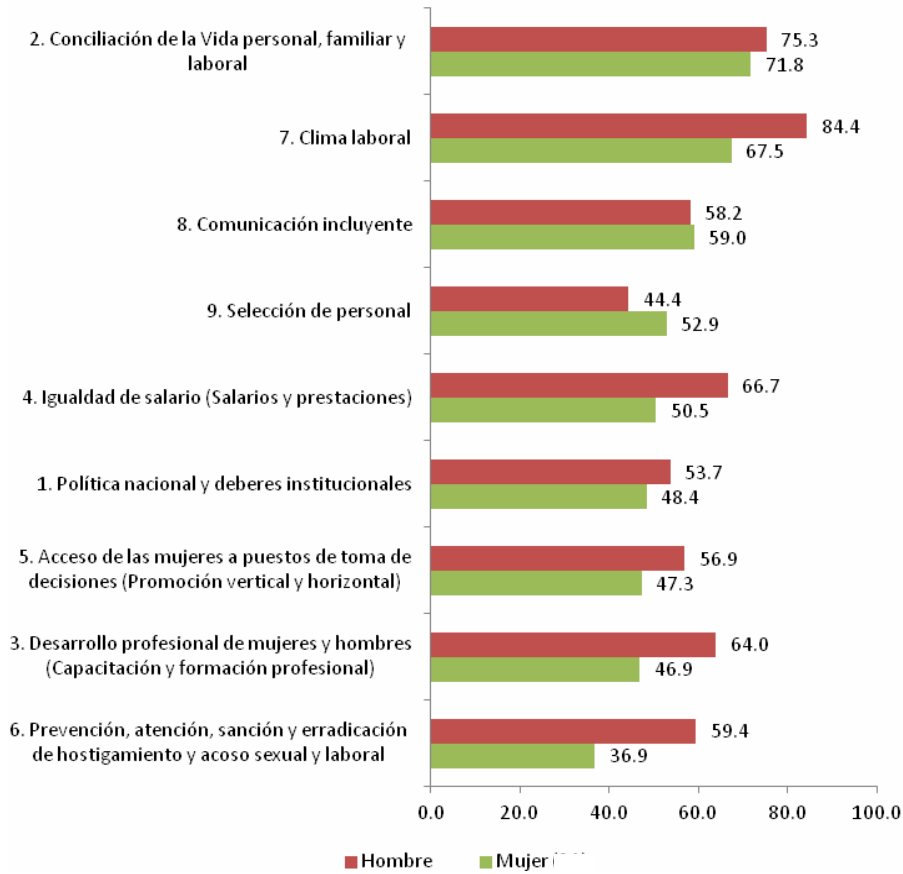
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	48.4	53.7	-5.3
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.8	75.3	-3.5
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	46.9	64.0	-17.1
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	50.5	66.7	-16.2
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	47.3	56.9	-9.7
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	36.9	59.4	-22.5
7. Clima laboral	67.5	84.4	-17.0
8. Comunicación incluyente	59.0	58.2	0.8
9. Selección de personal	52.9	44.4	8.4
Calificación global	53.5	62.6	-9.1

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que registró la calificación más alta fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (71.8, lugar 21 entre las dependencias), seguido de *Clima laboral*, (67.5, lugar 27, con una brecha desfavorable a las mujeres de -17).

Los objetivos que registraron las calificaciones más bajas fueron *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (46.9, lugar 34, con una brecha favorable para los hombres de +17.1) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (36.9, lugar 36, con una brecha significativamente desfavorable a las mujeres de -22.5).

Gráfica 55. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad

Llama la atención que existe en la Secretaría de Administración una percepción positiva por parte de los hombres en casi todos los objetivos evaluados, no obstante, la percepción de las mujeres, reflejó un alto grado de inconformidad en la equidad laboral. Por esta razón se recomienda:

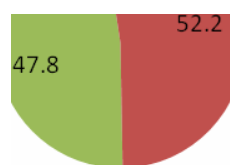
- Diseñar mejores políticas de evaluación contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.
- Establecer acciones de capacitación atendiendo a las necesidades mujeres y hombres, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- Lograr que las mujeres accedan a puestos de toma de decisiones en igualdad con los hombres.
- Establecer mecanismos claros y transparentes sobre la selección de personal, para eliminar cualquier tipo de discriminación, especialmente por cuestión de sexo.

4. Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO).

De la SEDECO respondieron la encuesta: 52% mujeres y 48% hombres (Véase Gráfica 56). Incluye los resultados del Fideicomiso de la Ciudad Industrial Nayarita.

- Una de tres mujeres tiene licenciatura o secundaria terminadas (33%, respectivamente) y una de doce mujeres tiene preparatoria incompleta o completa, especialidad o maestría (8%, respectivamente), mientras que casi la mitad de los hombres tienen licenciatura completa (46%) y casi uno de cinco tiene especialidad o maestría (18%, respectivamente).
- Más de la mitad de las mujeres tienen entre 31 y 40 años y una de cuatro entre 51 y 60 años (25%), mientras que ocho de diez hombres tienen entre 31 y 40 años (82%).
- Más de la mitad de las mujeres son casadas (58%) y una de tres es soltera (33%), mientras que dos de tres hombres son casados (64%) y casi uno de cinco es soltero (18%).
- Una de tres mujeres trabaja en una Coordinación o en una Dirección de Área (33%), mientras que uno de tres hombres trabaja en una Jefatura de Departamento (36%) y casi uno de cinco en una Coordinación o en una Dirección de Área (18%).
- Cuatro de diez mujeres reportaron una antigüedad en la Secretaría de entre 1 y 5 años (42%) y una de tres entre 6 y 10 años (33%), mientras que la mitad de los hombres reportaron una antigüedad de entre 1 y 5 años (55%) y casi uno de tres entre 6 y 10 años (27%).

Gráfica 56. Composición de la muestra para la SEDECO, por sexo.



■ Hombre ■ Mujer

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

**Tabla 32. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría de Desarrollo Económico.**

	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	59.7	34.8	24.9
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.9	72.3	-0.4
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	53.3	49.1	4.2
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	48.3	50.3	-2.0
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	45.0	46.4	-1.4
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	47.1	37.3	9.8
7. Clima laboral	64.2	65.5	-1.3
8. Comunicación incluyente	70.3	61.5	8.9
9. Selección de personal	43.8	44.1	-0.3
Calificación global	56.0	51.2	4.7

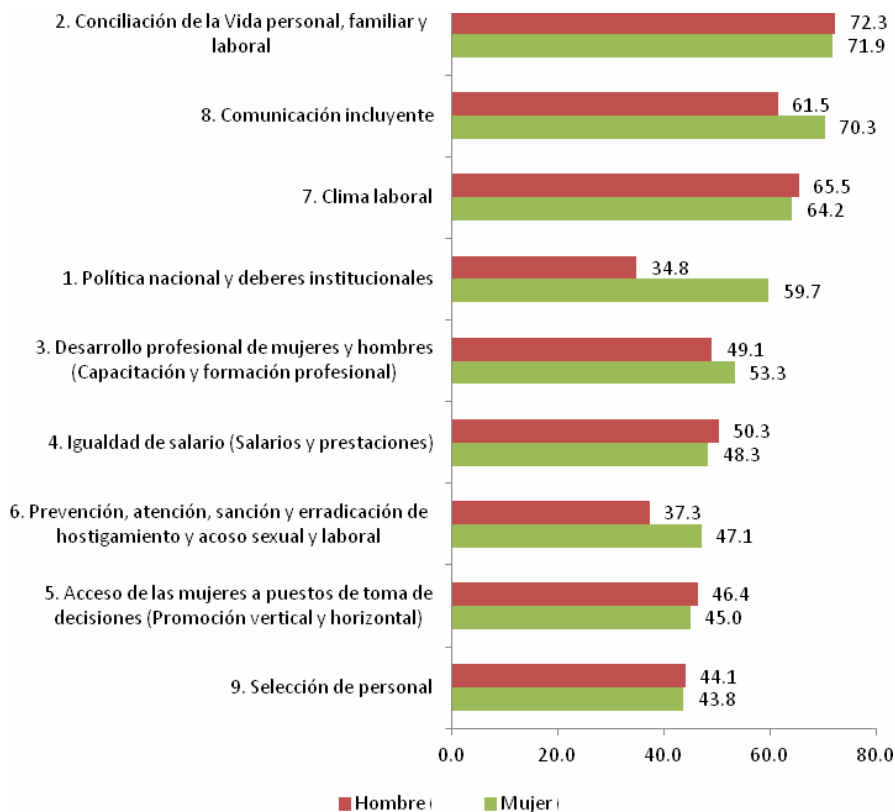
Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SEDECO registró una calificación de 56 para las mujeres, un poco menor al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 22 entre todas las dependencias y entidades.

El objetivo que registró la calificación más alta fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (71.9, lugar 20), seguido de *Comunicación Incluyente* (70.3, lugar 10, con una brecha favorable a las mujeres de 8.9).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (45, lugar 29), seguido de *Selección de personal* (43.8, lugar 33). Cabe mencionar que el objetivo de *Política nacional y deberes institucionales* registró una brecha en desventaja a los hombres (-24.9).

Gráfica 57. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Debido a la considerable brecha manifestada en el objetivo de *Política nacional y deberes institucionales*, es necesaria la capacitación de los hombres en cuanto al Marco Normativo en temas de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo, se recomienda a la SEDECO trabajar en los siguientes objetivos:

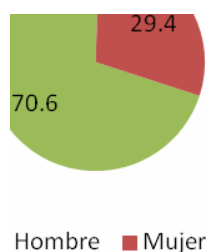
- Selección de personal.
- Política nacional y deberes institucionales.
- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

5. Secretaría de Desarrollo Rural (SEDER)

De la SEDER respondieron la encuesta: 30% mujeres y 70% hombres (Véase Gráfica 58).

- Siete de diez mujeres tienen licenciatura terminada (70%) y tres de diez tienen preparatoria (30%), mientras que cinco de seis hombres tienen licenciatura (84%) y uno de seis tiene especialidad o maestría (16%, combinados).
- Seis de diez mujeres tienen entre 21 y 30 años, y dos de diez tienen entre 31 y 40 o entre 41 y 50 años (20%, respectivamente), mientras que poco más de uno de tres hombres tienen entre 41 y 50 años (38%) y uno de cinco tiene entre 51 y 60 años (21%).
- Casi dos de tres mujeres son casadas (60%) y casi una de tres es soltera (30%), mientras que cinco de seis hombres son casados (84%) y uno de doce es soltero (8%).
- Cerca de una de tres mujeres trabaja en una Jefatura de Departamento o en una Coordinación (30%, respectivamente), y una de cinco trabaja en una Coordinación General (20%), mientras que poco más de uno de tres hombres trabajan en una Coordinación (38%) y uno de cinco hombres trabaja en una Jefatura de Departamento (21%).
- Seis de diez mujeres reportaron una antigüedad en la Secretaría de 6 a 10 años (60%) y cuatro de diez entre 1 y 5 años (40%), mientras que siete de diez hombres dijeron haber trabajado entre 1 y 5 años (71%) y uno de cuatro entre 6 y 10 años (25%).

Gráfica 58. Composición de la muestra para la SEDER, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SEDER recibió una calificación de 52.5 para las mujeres, inferior al promedio del de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 32 entre las dependencias y entidades.

**Tabla 33. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría de Desarrollo Rural.**

	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	43.3	58.3	-15.0
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	75.5	75.0	0.5
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	55.2	60.5	-5.3
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	44.7	51.9	-7.3
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	38.3	45.6	-7.4
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	43.0	49.4	-6.4
7. Clima laboral	68.7	75.4	-6.8
8. Comunicación incluyente	62.8	66.0	-3.2
9. Selección de personal	41.0	51.9	-10.9
Calificación global	52.5	59.3	-6.9

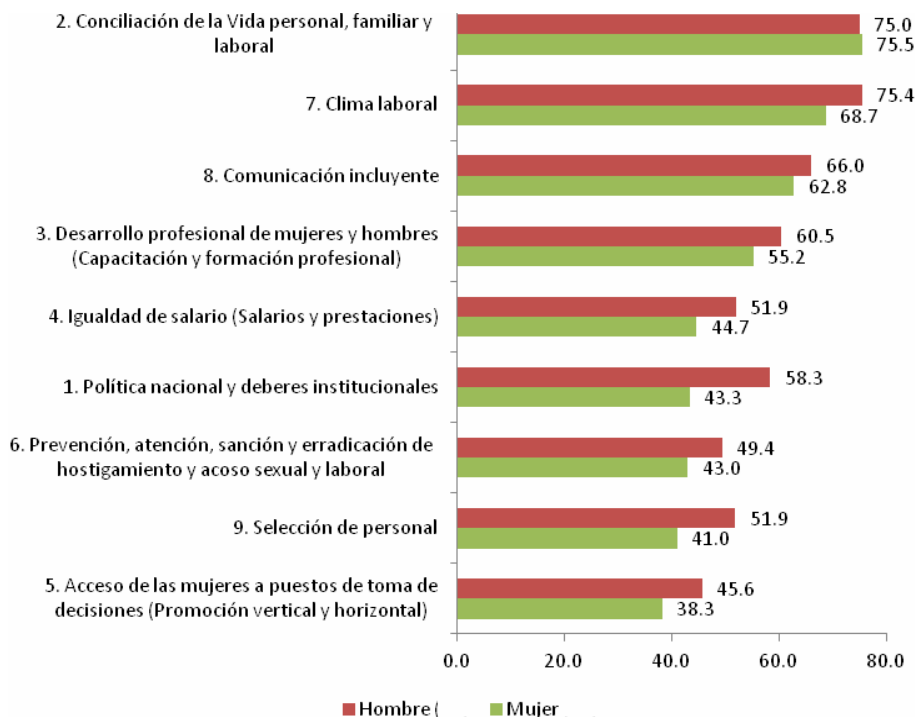
Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos que alcanzaron las calificaciones más altas fueron *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (75.5, lugar 11), seguido de *Clima laboral* (68.7, lugar 25).

Los objetivos que registraron las calificaciones más bajas fueron *Selección de Personal* (41, lugar 36, con una brecha favorable a los hombres de +10.9), seguido de *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (38.3, último lugar entre las dependencias y entidades).

Cabe mencionar que el objetivo de *Política nacional y deberes institucionales* registró una brecha desfavorable a las mujeres de -15.

Gráfica 59. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

La brecha entre mujeres y hombres de la SEDER, se inclina del lado positivo a los hombres, por lo cual se recomienda establecer acciones y medidas que favorezcan la Cultura Institucional en materia de equidad entre mujeres y hombres. Por tanto, se sugiere a la SEDER trabajar en:

- Brindar igualdad de oportunidades a las mujeres con respecto a los hombres en el acceso a puestos de toma de decisiones, mejorando los criterios de evaluación del desempeño sin distinción de sexo.
- Aplicar medidas de 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.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

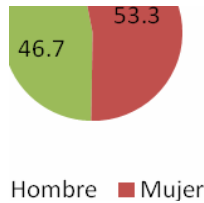
- Transmitir el conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- Diseñar mejores políticas de evaluación contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

6. Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

De la SEDESOL respondieron a la encuesta; 53% mujeres y 47% hombres (Véase Gráfica 60).

- Poco más de cuatro de diez mujeres tienen licenciatura terminada (44%) y poco más de tres de diez tienen preparatoria terminada (38%), mientras que casi cuatro de cada cinco hombres tienen licenciatura terminada (79%).
- Casi cuatro de diez mujeres tienen entre 31 y 40 años (38%) y tres de diez tienen entre 21 y 30 años (31%), mientras que casi tres de cada diez hombres tienen entre 21 y 30 años o entre 41 y 50 años (29%, respectivamente) y dos de diez tienen entre 31 y 40 años (21%).
- La mitad de las mujeres son solteras (50%) y poco más de una de cada tres son casadas (38%), mientras que la mitad de los hombres son casados (50%) y poco más de uno de cada tres son solteros (38%).
- Una de cuatro mujeres trabaja en un área de Secretaría (25%) y casi una de cada cinco trabaja en una Jefatura de Departamento, en una Coordinación o en una Dirección de Área (19%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres trabajan en una Jefatura de Departamento (64%) y uno de siete en una Secretaría o en una Coordinación (14%).
- Una de tres mujeres reporta una antigüedad menor a un año en la Secretaría (31%) y una de cuatro entre 1 y 5 años (25%), mientras que dos de cinco hombres reportaron haber trabajado menos de un año en la Secretaría (43%) y casi tres de diez entre 6 y 10 años (29%).

Gráfica 60. Composición de la muestra para la SEDESOL, por sexo.



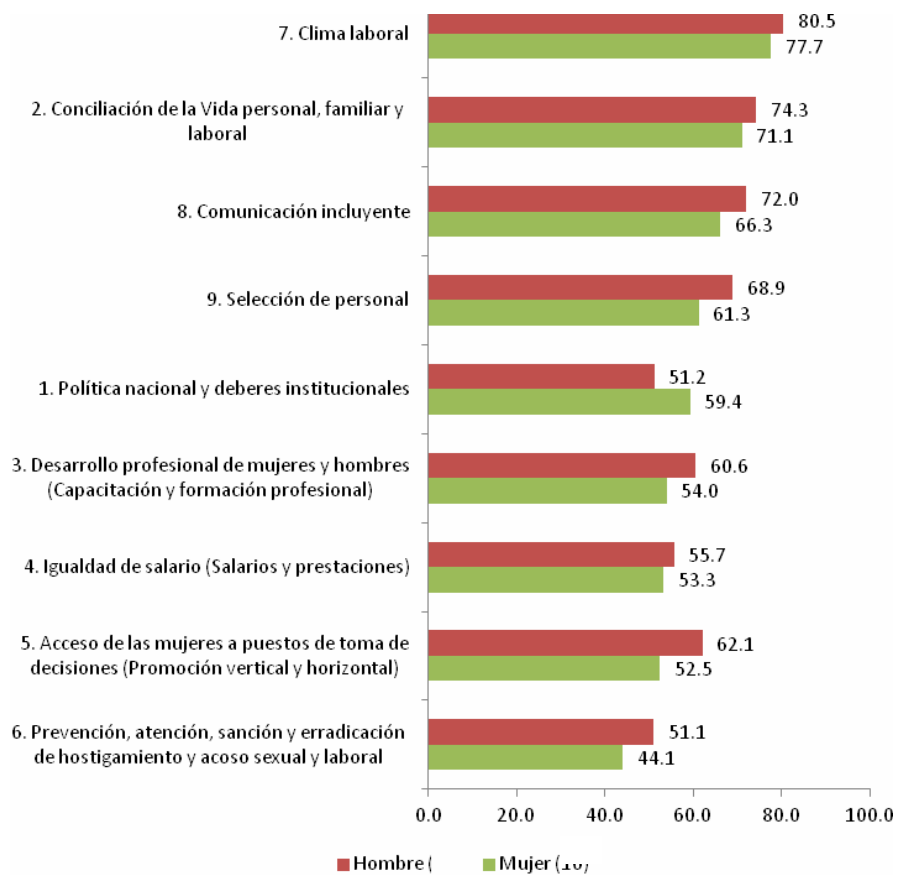
Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SEDESOL registró una calificación global de 60 para las mujeres, ligeramente superior al promedio para la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 11 entre las dependencias y entidades.

El objetivo con la calificación más alta fue *Clima laboral* (77.7, lugar 7), seguido de *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (71.1, lugar 7).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (52.5, lugar 10, con una brecha desfavorable a las mujeres de -9.6) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (44.1, lugar 20).

Gráfica 61. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En casi todos los objetivos tanto mujeres como hombres, dieron una calificación superior a la media, no obstante se presentan brechas que resulta necesario disminuir. Por ello se recomienda a la SEDESOL:

- Mejorar los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- Difundir con claridad y eficacia, el marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

- Prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

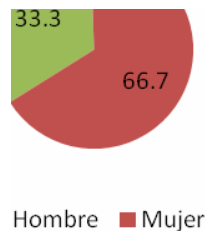
7. Secretaría de Educación Básica (SEB).

De la SEB respondieron la encuesta; 67% mujeres y 33% hombres (Véase Gráfica 62). Incluye los resultados de Servicios de Educación Pública del Estado de Nayarit.

- La mitad de las mujeres tienen licenciatura terminada (53%) y una de nueve tiene preparatoria incompleta, preparatoria terminada o maestría (11%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres tienen licenciatura terminada (67%) y uno de seis tiene maestría (17%).
- Cuatro de diez mujeres tienen entre 31 y 40 años (44%) y una de tres tiene entre 41 y 50 años de edad (36%), mientras que casi dos de cinco hombres tienen entre 31 y 40 años (39%) y casi tres de diez tienen entre 21 y 30 años (28%).

- Casi la mitad de las mujeres son casadas (47%) y un porcentaje menor son solteras (44%), mientras que casi dos de tres hombres son casados (61%) y casi tres de diez son solteros (28%).
- Tres de diez mujeres trabajan en un área de Coordinación (31%) y una de seis en una Jefatura de Departamento o en una Dirección General (17%, respectivamente), mientras que casi cuatro de diez hombres trabajan en una Jefatura de Departamento (39%) y dos de diez en una Coordinación (22%).
- Dos de diez mujeres reportaron una antigüedad de entre 6 y 10 años (22%), casi dos de diez entre 1 y 5 años (19%) y una de seis entre 26 y 30 años (17%), mientras que uno de tres hombres reportó haber trabajado en la Secretaría entre 1 y 5 años (33%) y uno de seis reportó una antigüedad de menos de un año (17%).

Gráfica 62. Composición de la muestra para la SEB, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SEB registró una calificación global de 56 para las mujeres, un poco menor al promedio para la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 21 entre las dependencias y entidades.

Tabla 35. Calificaciones por objetivo y global Secretaría de Educación Básica.

	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	53.7	50.0	3.7
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	73.8	74.7	-1.0
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	51.0	54.2	-3.2
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	53.7	64.1	-10.4
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	51.2	61.3	-10.1



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

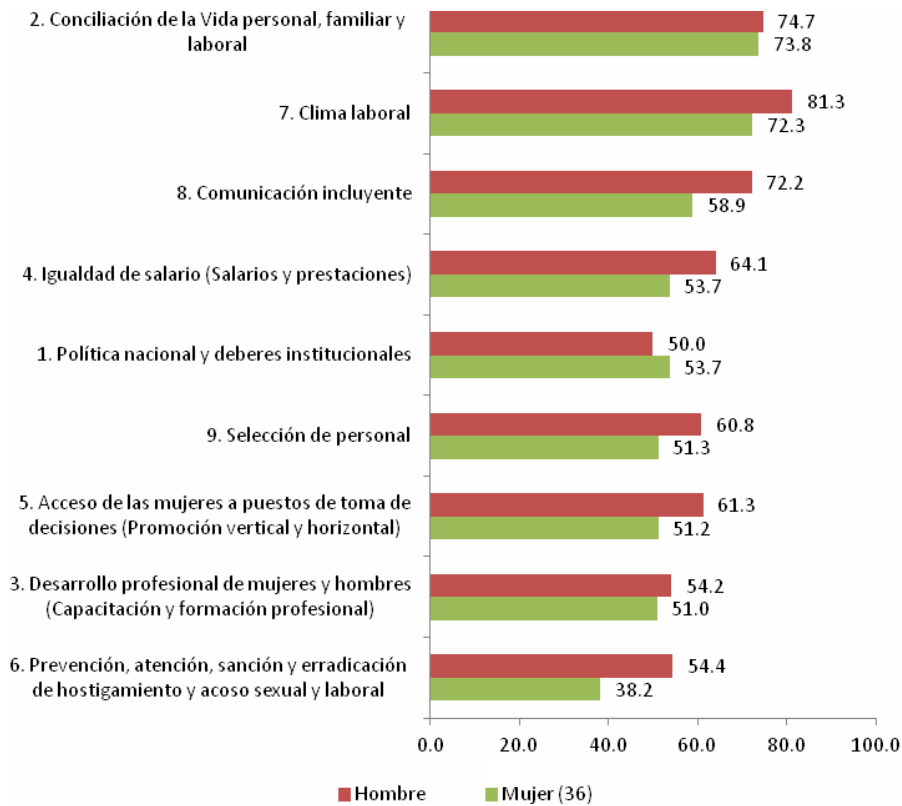
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	38.2	54.4	-16.3
7. Clima laboral	72.3	81.3	-9.0
8. Comunicación incluyente	58.9	72.2	-13.3
9. Selección de personal	51.3	60.8	-9.6
Calificación global	56.0	63.7	-7.7

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que alcanzó la calificación más alta fue *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (73.8, lugar 16), seguido de *Clima Laboral* (72.3, lugar 16).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (51, lugar 26), seguido de *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (38.2, lugar 34, con una brecha desfavorable a las mujeres de -16.3).

Gráfica 63. Calificaciones por objetivo,



ordenadas.

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Llama la atención que existe en la SEB una percepción positiva por parte de los hombres en todos los objetivos evaluados, no obstante, la percepción de las mujeres reflejó varias brechas en desventaja. Por esta razón se le recomienda atender especialmente las siguientes áreas:

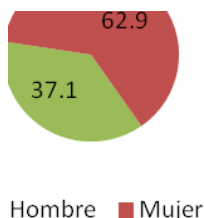
- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

8. Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica (SEMSSICYT).

De la SEMSSICYT respondieron al encuesta; 63% mujeres y 37% hombres (Véase Gráfica 64).

- Casi siete de diez mujeres tienen licenciatura terminada (69%) y una de siete tiene maestría (14%), mientras que también casi siete de diez hombres tienen licenciatura terminada (69%) y uno de seis tiene maestría (15%).
- Casi tres de cinco mujeres tienen entre 21 y 30 años de edad (59%) y poco más de una de cinco tienen entre 41 y 50 años (23%), mientras que poco más de la mitad de las mujeres tienen entre 21 y 30 años (54%), casi uno de cuatro tiene entre 51 y 60 años (23%) y menos de uno de cinco tiene entre 31 y 40 años de edad (18%).
- Dos de tres mujeres son solteras (64%) y casi una de tres es casada (32%), mientras que la mitad de los hombres son casados (54%) y casi dos de cinco son solteros (39%).
- Casi la mitad de las mujeres trabajan en una Jefatura de Departamento (46%) y una de siete en una Dirección General (14%), mientras que poco más de la mitad de los hombres trabajan en una Jefatura de Departamento (54%) y uno de seis en una Coordinación (15%).
- Casi siete de diez mujeres reportaron una antigüedad en la SEMSSICYT de entre 1 y 5 años (68%) y casi una de cuatro menor a un año (23%), mientras que cinco de seis hombres reportaron una antigüedad de entre 1 y 5 años (85%).

Gráfica 64. Composición de la muestra para la SEMSSICYT, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SEMSSICYT registró una calificación global de 53.8 para las mujeres, menor al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 28 entre las dependencias y entidades.

**Tabla 36. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica.**

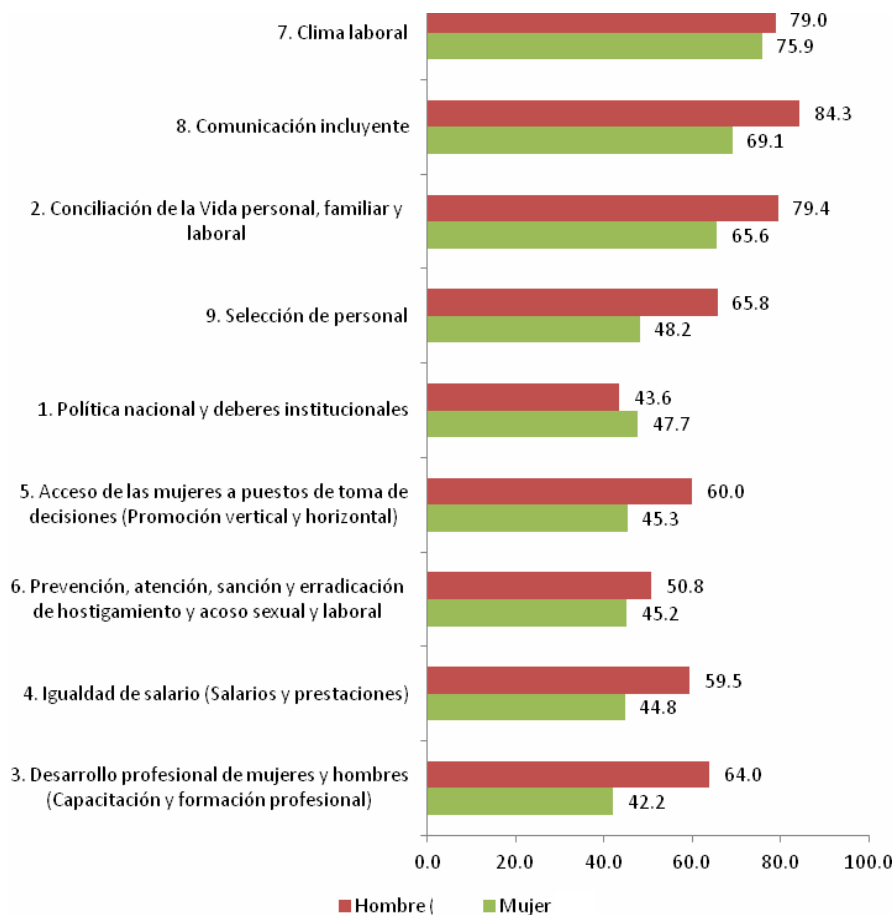
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	47.7	43.6	4.1
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	65.6	79.4	-13.9
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	42.2	64.0	-21.8
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	44.8	59.5	-14.6
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	45.3	60.0	-14.7
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	45.2	50.8	-5.5
7. Clima laboral	75.9	79.0	-3.1
8. Comunicación incluyente	69.1	84.3	-15.2
9. Selección de personal	48.2	65.8	-17.6
Calificación global	53.8	65.1	-11.4

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos que registraron la calificación más alta fueron *Clima laboral* (75.9, lugar 11 entre las dependencias), seguido de *Comunicación Incluyente* (69.1, lugar 14, con una brecha en ventaja a los hombres de +14.6).

Los objetivos que registraron la calificación más baja fueron *Igualdad de salario* (44.8, lugar 33 con una brecha favorable a los hombres de +14.6), seguido de *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (42.2, antepenúltimo lugar entre las dependencias y entidades, con una brecha significativamente desfavorable a las mujeres de -21.8).

Gráfica 65. Calificaciones por objetivo, ordenadas



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad

Llama la atención que existe en el SEMSSICYT una percepción positiva por parte de los hombres en todos los objetivos evaluados, no obstante, se recomienda al SEMSSICYT atender las grandes brechas de desigualdad, reflejadas por la población femenina:

- Desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Igualdad de salario.

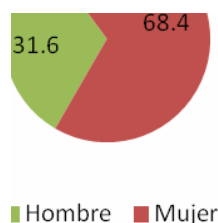
- Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.
- Selección de personal.
- Comunicación incluyente.

9. Secretaría de Hacienda.

De la Secretaría de Hacienda respondieron la encuesta; 68% mujeres y 32% hombres (Véase Gráfica 66).

- Seis de diez mujeres tienen licenciatura terminada (62%) y una de ocho tiene secundaria terminada (13%), mientras que también seis de diez hombres tienen licenciatura (61%) y uno de seis tiene maestría (17%).
- Poco más de cuatro de diez mujeres tienen entre 31 y 40 años de edad (44%) y una de tres tiene entre 41 y 50 años (36%), mientras que poco más de la mitad de los hombres tienen entre 41 y 50 años (56%) y uno de cinco tiene entre 31 y 40 años (22%).
- Dos de tres mujeres son casadas (67%) y casi una de cuatro es soltera (23%), mientras que siete de diez hombres son casados (72%) y uno de seis es soltero (17%).
- Una de tres mujeres trabaja en una Dirección de Área (36%), casi una de cuatro en una Dirección General (23%) y una de seis en una Coordinación (15%), mientras que un hombre de seis trabaja en una Dirección de Área, en una Dirección General, en una Subsecretaría o en una Secretaría (17%, respectivamente).
- Una de cuatro mujeres reportó una antigüedad en la Secretaría de entre 11 y 15 años (28%) y una de cinco entre 6 y 10 años (21%), mientras que uno de tres hombres reportó haber trabajado en la secretaría entre 1 y 5 años (33%), casi tres de diez entre 6 y 10 años (28%) y uno de seis entre 16 y 20 años (17%).

Gráfica 66. Composición de la muestra para la Secretaría de Hacienda, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La Secretaría de Hacienda recibió una calificación de 60.3 entre las mujeres, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 9 entre las dependencias y entidades.

**Tabla 37. Calificaciones por Objetivo y global
Secretaría de Hacienda.**

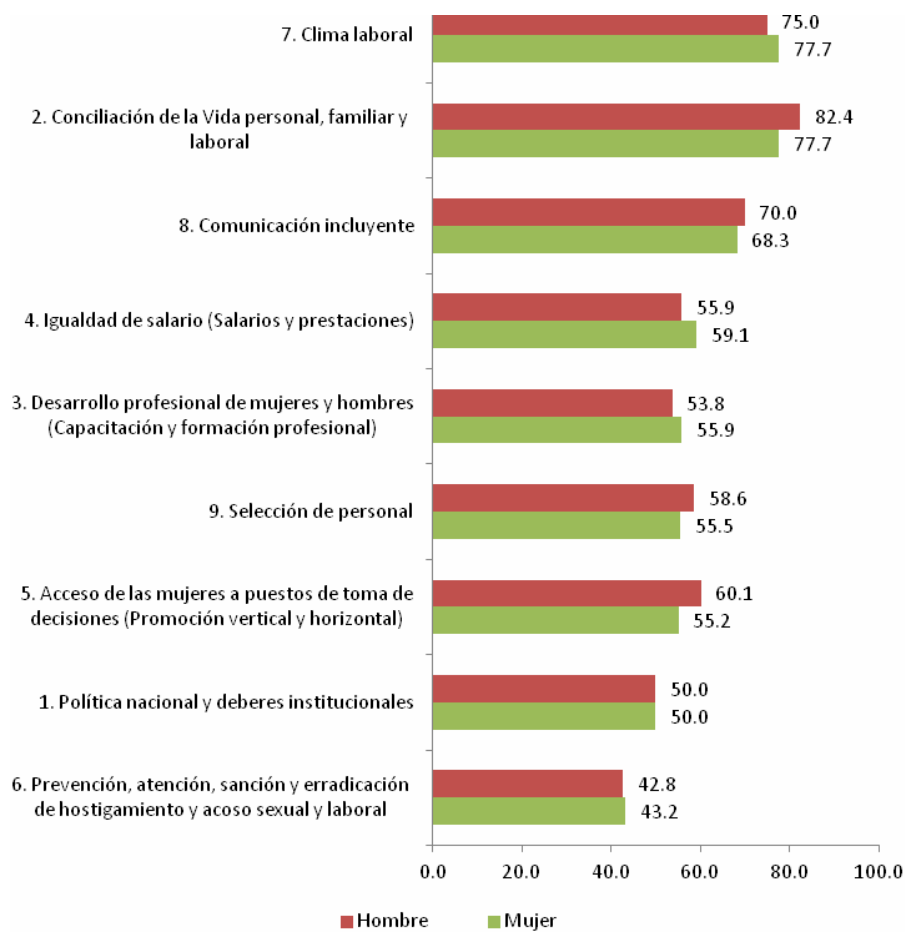
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	50.0	50.0	0.0
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	77.7	82.4	-4.7
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	55.9	53.8	2.1
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	59.1	55.9	3.2
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	55.2	60.1	-4.9
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	43.2	42.8	0.4
7. Clima laboral	77.7	75.0	2.7
8. Comunicación incluyente	68.3	70.0	-1.7
9. Selección de personal	55.5	58.6	-3.1
Calificación global	60.3	61.0	-0.7

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos que alcanzaron la calificación más alta fueron *Clima laboral* (77.7, lugar 5), seguido de *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (77.7, lugar 8).

Los objetivos que registraron las calificaciones más bajas fueron *Política nacional y deberes institucionales* (50, lugar 22) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (43.2, lugar 22).

Gráfica 67. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda a la Secretaría de Hacienda, establecer estrategias que contribuyan a:

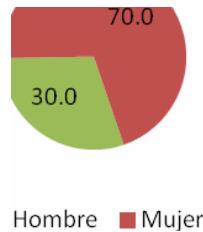
- La prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Difundir con claridad y eficacia, el marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

10. Secretaría de la Contraloría General (SCG).

De la SCG respondieron a la encuesta; 70% mujeres y 30% hombres (Véase Gráfica 68).

- Tres de cuatro mujeres tienen licenciatura terminada (76%) y una de siete tiene maestría (14%), mientras que dos de tres hombres tienen licenciatura completa (67%) y dos de cinco tienen maestría (22%).
- Casi la mitad de las mujeres tienen entre 21 y 30 años de edad (48%) y casi tres de diez tienen entre 31 y 40 años (29%), mientras que uno de tres hombres tiene entre 61 años o más (33%) y dos de diez tienen 21 a 30 años o 51 a 60 años de edad (22%, respectivamente).
- Siete de diez mujeres son solteras (71%) y una de siete es casada (14%), mientras que casi nueve de diez hombres son casados (89%) y el resto viven en unión libre (11%).
- Cuatro de diez mujeres trabajan en una Dirección General (43%) y una de cuatro en una Jefatura de Departamento (24%), mientras que dos de tres hombres trabajan en una Dirección General (67%) y uno de nueve trabaja en una Jefatura de Departamento, en una Coordinación o en una Dirección General (11%, respectivamente).
- Cuatro de diez mujeres reportaron una antigüedad en la Secretaría de entre 1 y 5 años (43%) y casi una de tres entre 6 y 10 años (29%), mientras que dos de tres hombres reportaron una antigüedad en la Secretaría de entre 1 y 5 años (67%) y uno de cinco entre 11 y 15 años (22%).

Gráfica 68. Composición de la muestra para la SCG, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SCG registró una calificación de 59.5 para las mujeres, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 13 entre todas las dependencias y entidades.

**Tabla 38. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría de la Contraloría General.**

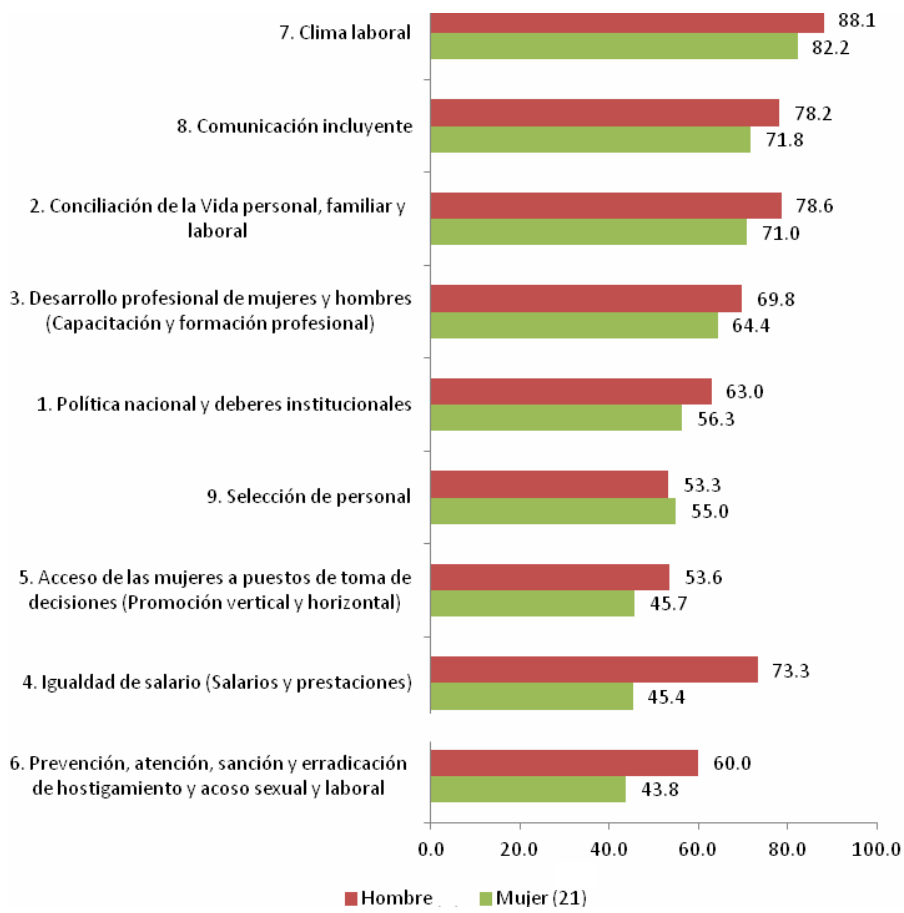
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	56.3	63.0	-6.6
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.0	78.6	-7.7
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	64.4	69.8	-5.4
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	45.4	73.3	-27.9
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	45.7	53.6	-7.9
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	43.8	60.0	-16.2
7. Clima laboral	82.2	88.1	-5.9
8. Comunicación incluyente	71.8	78.2	-6.4
9. Selección de personal	55.0	53.3	1.7
Calificación global	59.5	68.7	-9.2

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos que registraron la calificación más alta fueron *Clima laboral* (82.2, cuarto lugar entre todas las dependencias y entidades) y *Comunicación Incluyente* (71.8, lugar 9).

Los objetivos que registraron la calificación más baja fueron *Igualdad de salario* (45.4, lugar 31, con una brecha significativamente desfavorable a las mujeres de -27.9) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (43.8, lugar 21, con una brecha igualmente favorable a los hombres de +16.2).

Gráfica 69. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda a la SCG implementar medidas eficaces que contribuyan a:

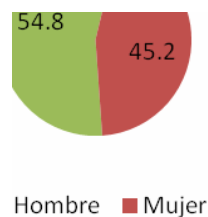
- Lograr la equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
- Aplicar una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.
- Mejorar los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

11. Secretaría de Obras Públicas (SOP).

De la SOP respondieron a la encuesta; 45% mujeres y 55% hombres (Véase Gráfica 70).

- Tres de cuatro mujeres tienen licenciatura terminada (75%) y una de siete tiene maestría (14%), mientras que poco más de ocho de diez hombres tienen licenciatura (82%) y casi uno de ocho tiene preparatoria terminada (12%).
- Cuatro de diez mujeres tienen entre 21 y 30 años o entre 31 y 40 años de edad (43%, respectivamente), mientras que casi tres de diez hombres tienen entre 31 y 40 años o entre 41 y 50 años de edad (29%, respectivamente), mientras que casi dos de diez tienen entre 21 y 30 o entre 41 y 50 años de edad (18%, respectivamente).
- Casi seis de diez mujeres son solteras (57%) y más de cuatro de diez son casadas (43%), mientras que seis de diez hombres son casados (59%) y casi dos de diez son solteros (18%).
- La mitad de las mujeres trabajan en una Jefatura de Departamento (50%) y una de siete trabaja en una Dirección General o en una Secretaría (14%), mientras que cuatro de diez hombres trabajan en una Jefatura de Departamento (41%) y casi dos de diez en una Dirección de Área o Dirección General (18%).
- Cuatro de diez mujeres reportaron una antigüedad en la SOP de entre 6 y 10 años (43%) y una de tres entre 1 y 5 años (36%), mientras que casi seis de diez hombres dijo haber trabajado entre 1 y 5 años (59%) y uno de cuatro entre 6 y 10 años (24%).

Gráfica 70. Composición de la muestra para la SOP, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SOP registró una calificación global para las mujeres de 52.4, inferior al promedio para la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 35 entre todas las dependencias y entidades.

**Tabla 39. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría de Obras Públicas.**

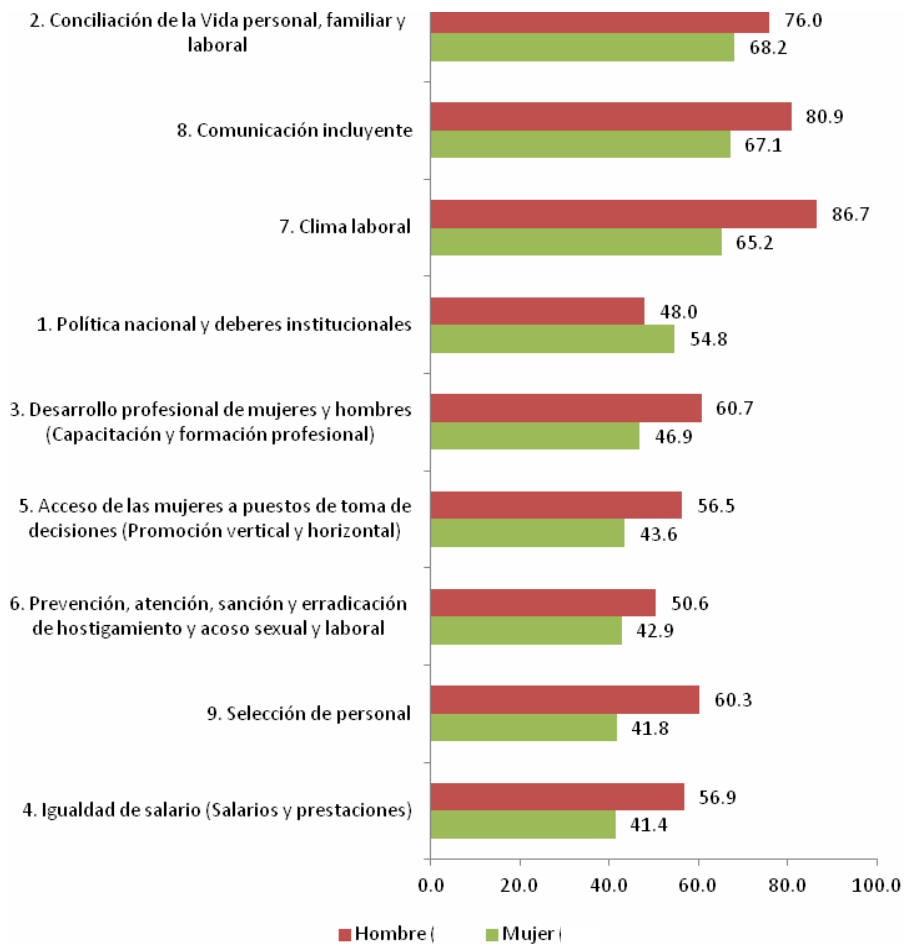
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	54.8	48.0	6.7
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	68.2	76.0	-7.8
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	46.9	60.7	-13.8
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	41.4	56.9	-15.4
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	43.6	56.5	-12.9
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	42.9	50.6	-7.7
7. Clima laboral	65.2	86.7	-21.4
8. Comunicación incluyente	67.1	80.9	-13.8
9. Selección de personal	41.8	60.3	-18.5
Calificación global	52.4	64.1	-11.6

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos con las calificaciones más altas fueron *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (68.2, lugar 31) y *Comunicación incluyente* (67.1, lugar 20, con una brecha favorecedora a los hombres de +13.8).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Selección de personal* (41.8, lugar 35, con una brecha igualmente desfavorable a las mujeres de -18.5) y *Igualdad de Salario* (41.4, antepenúltimo lugar entre las dependencias y entidades, también una brecha de género en desventaja a las mujeres de -15.4).

Gráfica 71. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En casi todos los objetivos se presentan considerables diferencias en la calificación otorgada por mujeres y hombres, reflejando para las primeras una tendencia negativa, lo cual indica que en la SOP, hacen falta políticas de mayor equidad entre mujeres y hombres.

Se recomienda a la SOP, atender especialmente a los siguientes objetivos:

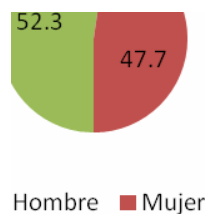
- Igualdad de salario.
- Selección de personal.
- Clima laboral.
- Desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Comunicación incluyente.
- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

12. Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto (SPPP).

De la SPPP respondieron la encuesta; 48% mujeres y 52% hombres (Véase Gráfica 72). Incluye los resultados del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Nayarit.

- Casi seis de diez mujeres tienen licenciatura terminada (58%), dos de diez tienen secundaria (19%) y dos mujeres tienen especialidad o maestría (6.4, agregado), mientras poco más de la mitad de los hombres tienen licenciatura terminada (56%) y tres de diez tienen especialidad, maestría o doctorado (31%, agregados).
- Casi la mitad de las mujeres tienen entre 31 y 40 años de edad (45%) y dos de diez tienen entre 21 y 30 años (23%), mientras que uno de tres hombres tiene entre 31 y 40 años (38%) y uno de cinco tiene entre 51 y 60 años de edad (21%).
- La mitad de las mujeres son casadas (52%) y una de tres es solteras (36%), mientras que dos de tres hombres son casados (67%) y uno de cuatro es soltero (24%).
- Dos de diez mujeres trabajan en una Dirección General (23%), menos de dos de diez en una Jefatura de Departamento (19%) y una de seis en una Coordinación o en una Dirección de Área (16%, respectivamente), mientras que uno de tres hombres trabaja en una Coordinación (32%), uno de cuatro en una Jefatura de Departamento (27%) y uno de ocho en una Dirección de Área (12%).
- Tres de diez mujeres reportó una antigüedad en la SPPP de 6 a 10 años (29%) y una de ocho entre 11 y 15, entre 16 y 20 o entre 21 y 25 años (13%), mientras que uno de tres hombres dijo haber trabajado entre 1 y 5 años (38%) y casi tres de diez entre 6 y 10 años (29%).

Gráfica 72. Composición de la muestra para la SPPP, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SPPP registró una calificación global de 57.5 para las mujeres, ligeramente inferior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 18 entre las dependencias y entidades.

**Tabla 40. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto.**

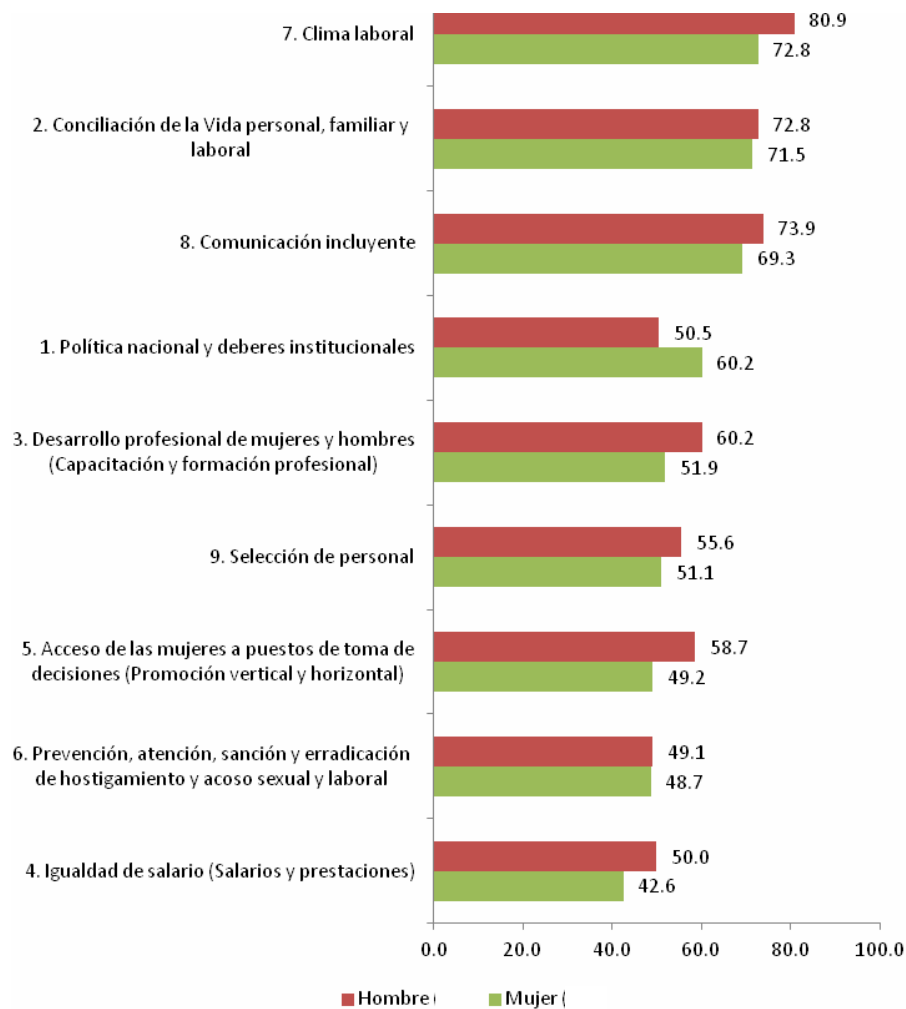
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	60.2	50.5	9.7
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.5	72.8	-1.3
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	51.9	60.2	-8.4
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	42.6	50.0	-7.4
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	49.2	58.7	-9.5
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	48.7	49.1	-0.4
7. Clima laboral	72.8	80.9	-8.1
8. Comunicación incluyente	69.3	73.9	-4.6
9. Selección de personal	51.1	55.6	-4.5
Calificación global	57.5	61.3	-3.8

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos con las calificaciones más altas fueron *Clima laboral* (72.8, lugar 14) y *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (71.5, lugar 23).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (48.7, lugar 10) y *Igualdad de salario* (42.6, lugar 36).

Gráfica 73. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda a la SPPP, establecer estrategias que contribuyan a:

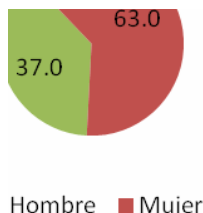
- Lograr la equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones y prestaciones.
- Prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Mejorar los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

13. Secretaría de Salud (SSN).

De la SSN respondieron la encuesta; 63% mujeres y 37% hombres (Véase Gráfica 74). Incluye los resultados del Seguro Popular.

- La mitad de las mujeres tienen licenciatura terminada (50%), una de tres tiene preparatoria (32%), una de doce tiene especialidad (9%), mientras que la mitad de los hombres tienen licenciatura terminada (55%) y tres de diez tienen preparatoria (30%).
- Casi la mitad de las mujeres tienen entre 31 y 40 años (47%) y una de tres entre 21 y 30 años (35%), mientras que un hombre de cuatro tiene entre 21 y 30, entre 31 y 40 y entre 41 y 50 años de edad (25%, respectivamente).
- Dos de tres mujeres son casadas (65%) y una de tres es solteras (29%), mientras que siete de diez hombres son casados (70%) y dos de diez son solteros (20%).
- La mitad de las mujeres trabajan en una Coordinación (55%) y una de seis en una Jefatura de Departamento (15%), mientras que un hombre de tres trabaja en una Coordinación (35%), uno de cuatro en una Secretaría (25%) y uno de cuatro en una Dirección de Área (20%).
- Casi la mitad de las mujeres han trabajado en la secretaría entre 1 y 5 años (47%) y una de cuatro entre 11 y 15 años (24%), mientras que la mitad de los hombres han trabajado en la Secretaría entre 1 y 5 años (50%) y uno de seis entre 11 y 15 años o más de 20 años (15%, respectivamente).

Gráfica 74. Composición de la muestra para la SSN, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SSN registró una calificación global para las mujeres de 51.6, inferior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el penúltimo lugar entre todas las dependencias y entidades.

Tabla 41. Calificaciones por objetivo y global Secretaría de Salud.

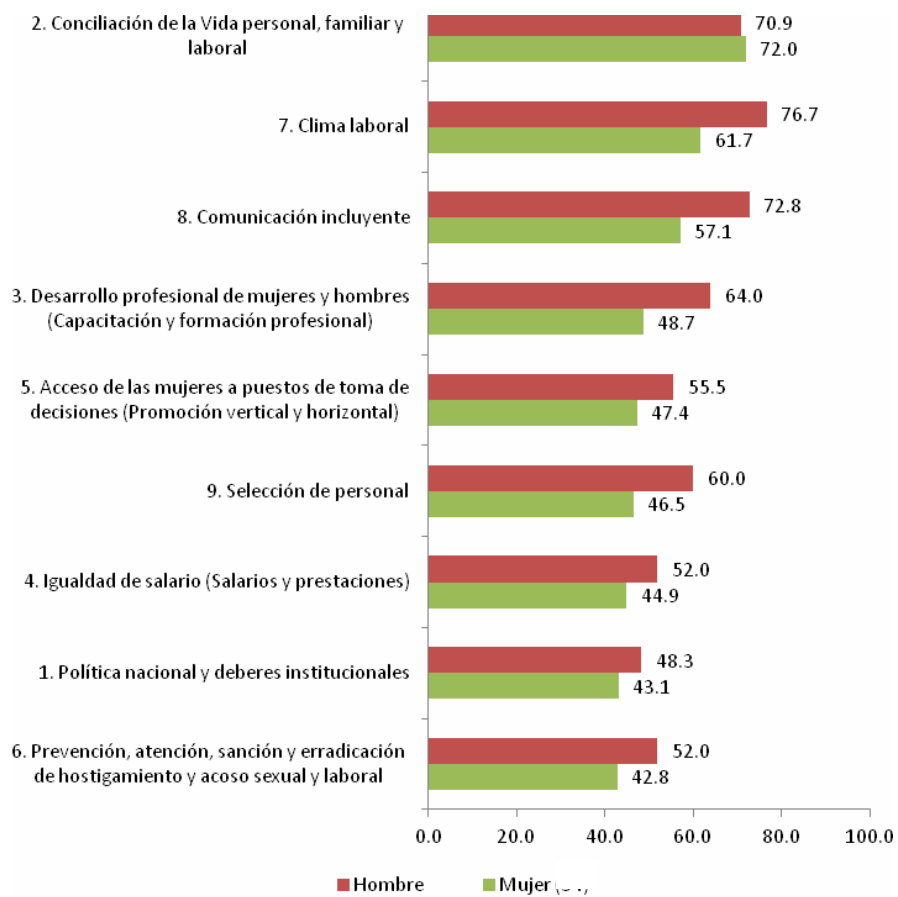
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	43.1	48.3	-5.2
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	72.0	70.9	1.1
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	48.7	64.0	-15.3
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	44.9	52.0	-7.1
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	47.4	55.5	-8.1
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	42.8	52.0	-9.2
7. Clima laboral	61.7	76.7	-15.0
8. Comunicación incluyente	57.1	72.8	-15.7
9. Selección de personal	46.5	60.0	-13.5
Calificación global	51.6	61.4	-9.8

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (72, lugar 19), seguido de *Clima laboral* (61.7, lugar 36, con una brecha de género en ventaja a los hombres de +15.6).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Política nacional y deberes institucionales* (43.1, lugar 34) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (42.8, lugar 26).

Gráfica 75. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Cabe destacar que la gran mayoría de los objetivos fueron calificados por los hombres por arriba de la media, mientras que por parte de las mujeres se observa lo contrario.

Se recomienda por tanto a la SSN:

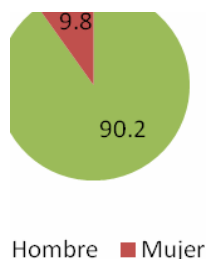
- Establecer mecanismos claros y transparentes sobre la selección de personal, para eliminar cualquier tipo de discriminación, especialmente por cuestión de sexo.
- Lograr un clima laboral que favorezca tanto a mujeres como a los hombres.
- Diseñar mejores políticas de evaluación contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.
- Velar porque tanto hombres como mujeres estén informados sobre la política nacional y deberes institucionales que promueven la equidad entre ambos sexos.

14. Secretaría de Seguridad Pública (SSP).

De la SSP participaron en la encuesta; 10% mujeres y 90% hombres (Véase Gráfica 76).

- Tres de las cuatro mujeres que respondieron tienen licenciatura terminada (75%) y el resto tienen preparatoria (25%), mientras que uno de tres hombres tiene secundaria terminada (38%), uno de cuatro tiene preparatoria terminada o licenciatura (24%, respectivamente).
- Tres de cuatro mujeres tienen entre 31 y 40 años (75%) y una de cuatro entre 15 y 20 años (25%), mientras que cuatro de diez hombres tienen entre 31 y 40 años (41%), uno de tres tiene entre 21 y 30 años (38%) y casi dos de diez tienen entre 41 y 50 años (19%).
- La mitad de las mujeres son solteras (50%) y una de cuatro es casada o vive en unión libre (25%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres son casados (67%) y casi uno de cinco es soltero (19%).
- La mitad de las mujeres trabaja en una Dirección General (50%) y una de cuatro trabaja en una Jefatura de Departamento o en una Coordinación (25%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres trabajan en una Coordinación (62%) y uno de seis trabaja en una secretaría (16%).
- La mitad de las mujeres reporta una antigüedad de 1 a 5 años (50%) y una de cuatro reporta haber trabajado en la SSP menos de un año o entre 6 y 10 años (25%), mientras que la mitad de los hombres reporta una antigüedad de 1 a 5 años (51%) y uno de cuatro entre 6 y 10 años (24%).

Gráfica 76. Composición de la muestra para la SSP, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SSP registró una calificación global para las mujeres de 53.3, menor al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 31.

**Tabla 42. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría de Seguridad Pública.**

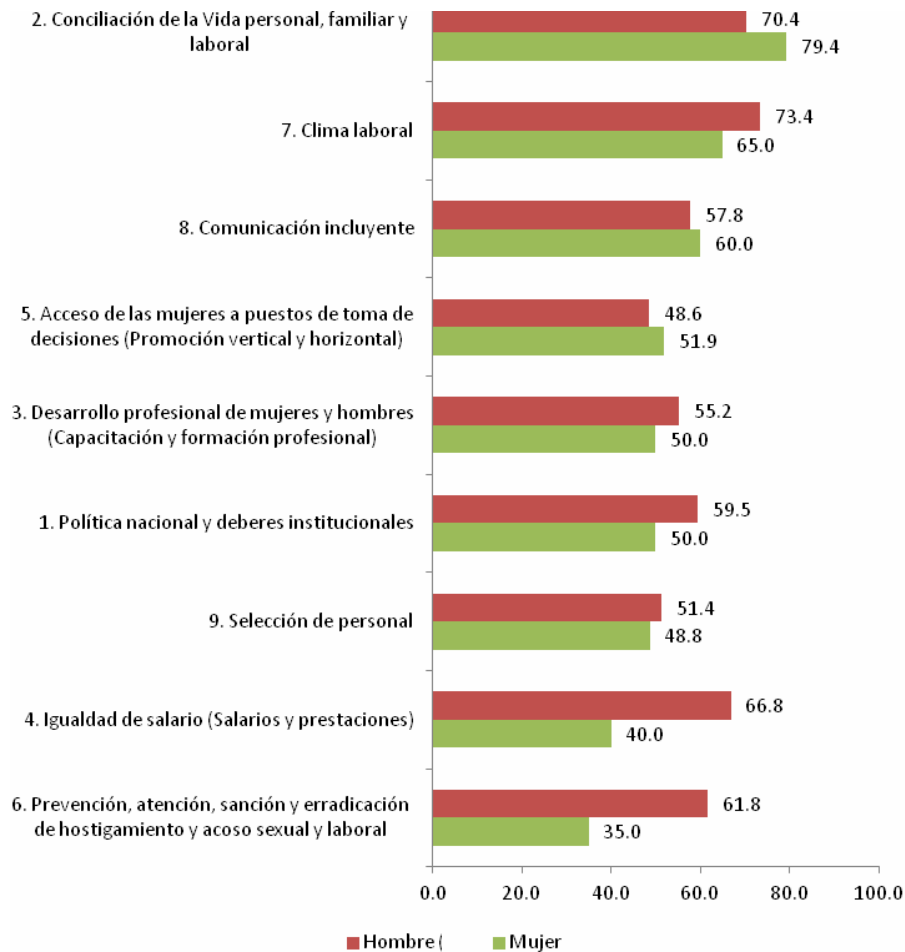
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	50.0	59.5	-9.5
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	79.4	70.4	9.0
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	50.0	55.2	-5.2
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	40.0	66.8	-26.8
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	51.9	48.6	3.2
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	35.0	61.8	-26.8
7. Clima laboral	65.0	73.4	-8.4
8. Comunicación incluyente	60.0	57.8	2.2
9. Selección de personal	48.8	51.4	-2.6
Calificación global	53.3	60.6	-7.2

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, Octubre 2010.

Los objetivos con las calificaciones más altas son *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (79.4, tercer lugar, con una brecha favorable a las mujeres de 9.0) y *Clima laboral* (65, lugar 31).

Los objetivos con las calificaciones más bajas son *Igualdad de salario* (40, penúltimo lugar entre las dependencias y entidades) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (35, penúltimo lugar).

Gráfica 77. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En la SSP existen aspectos de gran relevancia que deben considerarse. En las calificaciones se observa un alto grado de discriminación a las mujeres en los temas de *Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y laboral*, siendo que la misma instancia atiende directamente estos casos. Por otra parte refleja un alto grado de desventaja para las mujeres en la igualdad de salario, estos dos aspectos coinciden en que existe un bajo grado de educación escolar entre los encuestados.

Por ello se sugiere a la SSP, trabajar de forma intensiva el cambio paulatino de la Cultura Institucional, de manera que se promueva un mayor respeto y valoración entre mujeres y hombres, logrando así:

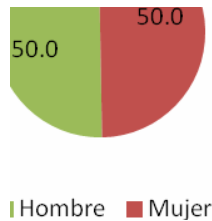
- La prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral, especialmente hacia las mujeres.
- Lograr la equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
- Establecer un Clima Laboral que tome en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, favoreciendo a relaciones de cordialidad y respeto.
- Aplicar medidas de 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.

15. Secretaría de Turismo (SEDETUR).

De la SEDETUR respondieron la encuesta; 50% hombres y 50% mujeres (Véase Gráfica 78).

- La mitad de las mujeres tienen licenciatura terminada (55%), una de cuatro tiene preparatoria terminada (25%) y una de diez tiene especialidad (10%), mientras que poco menos de la mitad de los hombres tienen licenciatura terminada (48%), uno de tres tiene preparatoria terminada (33%) y uno de ocho tiene secundaria terminada (13%).
- Una de tres mujeres tiene entre 21 y 30 años de edad (33%), tres de diez entre 41 y 50 años (30%) y una de cuatro entre 31 y 40 años (25%), mientras que cuatro de diez hombres tienen entre 31 y 40 años (43%), uno de cuatro tiene entre 21 y 30 años (25%) y uno de cinco entre 41 y 50 años (20%).
- Casi la mitad de las mujeres son casadas (48%) y una de tres es soltera (35%), mientras que casi ocho de diez hombres son casados (78%) y uno de ocho es soltero (13%).
- Una de cuatro mujeres trabaja en una Coordinación (25%), casi una de cuatro mujeres trabaja en una Dirección de Área (23%) y casi dos de diez trabajan en una Jefatura de Departamento o en una Coordinación General (18%), mientras que cuatro de diez hombres trabajan en una Coordinación (40%), cerca de uno de cuatro trabaja en una Jefatura de Departamento (23%) y casi dos de diez en una Dirección de Área (18%).
- Casi la mitad de las mujeres reportan una antigüedad en la Secretaría de 1 a 5 años (45%), cerca de dos de diez entre 6 y 10 años (18%) y una de seis entre 11 y 15 años (15%), mientras que casi la mitad de los hombres reportan una antigüedad de entre 1 y 5 años (45%), uno de seis entre 6 y 10 años (15%) y uno de ocho entre 16 y 20 años (13%).

Gráfica 78. Composición de la muestra para la SEDETUR, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SEDETUR registró una calificación global para las mujeres de 52.5, menor al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 33 entre las dependencias y entidades.

Tabla 43. Calificaciones por Objetivo y global Secretaría de Turismo.

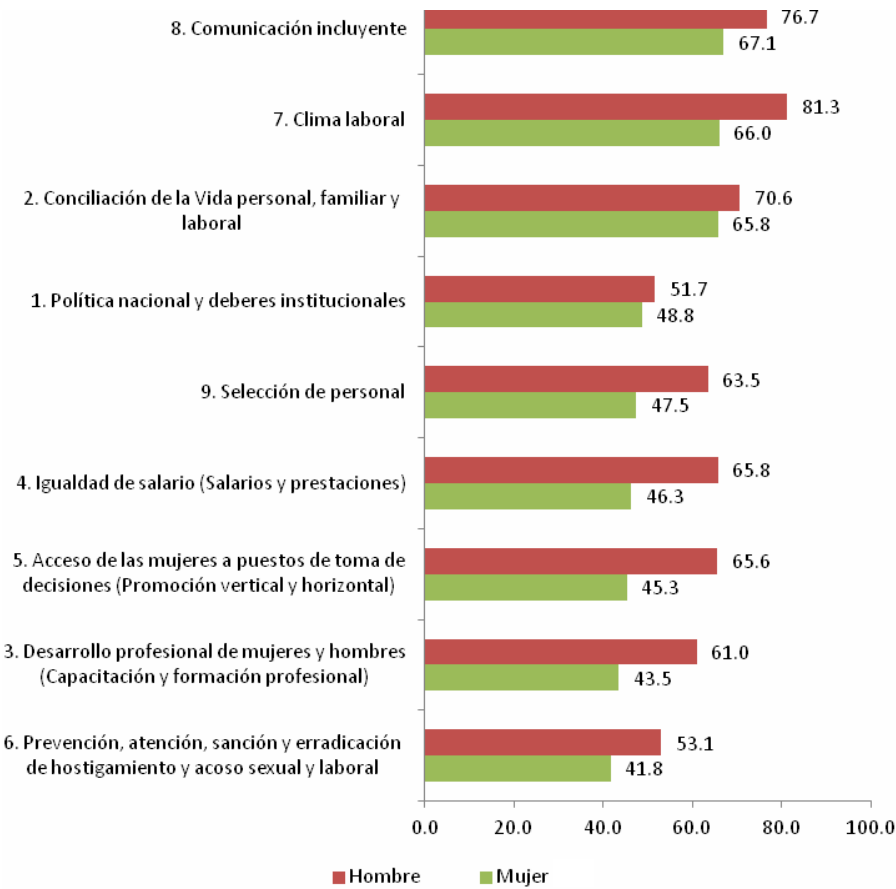
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	48.8	51.7	-2.9
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	65.8	70.6	-4.8
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	43.5	61.0	-17.5
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	46.3	65.8	-19.5
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	45.3	65.6	-20.3
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	41.8	53.1	-11.4
7. Clima laboral	66.0	81.3	-15.3
8. Comunicación incluyente	67.1	76.7	-9.6
9. Selección de personal	47.5	63.5	-16.0
Calificación global	52.5	65.5	-13.0

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos con la calificación más alta fueron *Comunicación Incluyente* (67.1, lugar 21, con una brecha desfavorable a las mujeres de -9.6) y *Clima laboral* (66, lugar 29, con una brecha también en ventaja para los hombres de +15.3).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (43.5, lugar 36, con una brecha en desventaja para las mujeres de -17.5) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (41.8, lugar 27, con una brecha igualmente favorable a los hombres de +11.4). Cabe mencionar que los objetivos de *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* y *Igualdad de salario* registraron brechas significativamente desfavorables a las mujeres (-20.3 y -19.5, respectivamente).

Gráfica 79. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Como se ha venido presentando en otras dependencias y entidades, la SEDETUR también refleja serias desventajas para las mujeres en el Clima Institucional de equidad, lo cual se demuestra en gran parte de los objetivos calificados por las mujeres debajo de la media, totalmente contrario a la evaluación de los hombres. Por ello se recomienda atender los siguientes objetivos:

- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.
- Igualdad de salario.
- Selección de personal.

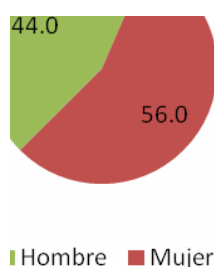
16. Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit (SEMANAY).

De la SEMANAY respondieron la encuesta; 56% mujeres y 44% hombres (Véase Gráfica 80).

- La mitad de las mujeres tienen licenciatura terminada (50%) y una de cuatro tiene maestría (29%), mientras que poco más de la mitad de los hombres tienen licenciatura terminada (55%), casi dos de diez tienen especialidad (18%) y casi uno de diez tiene maestría (9%).
- La mitad de las mujeres tienen entre 31 y 40 años de edad (50%) y una de tres tiene entre 21 y 30 años (36%), mientras que casi tres de diez hombres tienen entre 21 y 30 o entre 51 y 60 años (27%, respectivamente), mientras que casi dos de diez tienen entre 31 y 40 años o entre 41 y 50 años de edad (18%).
- Siete de diez mujeres son solteras (71%) y el resto son casadas (29%), mientras que nueve de diez hombres son casados (91%) y el resto son solteros (9%).
- Cuatro de diez mujeres trabajan en una Jefatura de Departamento (43%) y dos de diez en una Dirección de Área (21%), mientras que uno de tres hombres trabaja en una Jefatura de Departamento (36%) y poco más de uno de cuatro trabajan en una Dirección de Área (27%).

- La mitad de las mujeres reportaron trabajar en la Secretaría entre 1 y 5 años, y casi tres de diez por menos de un año (29%), mientras que dos de tres hombres reportaron una antigüedad en la Secretaría de entre 1 y 5 años (64%) y poco más de uno de cuatro entre 6 y 10 años (27%).

Gráfica 80. Composición de la muestra para la SEMANAY, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La SEMANAY registró una calificación global para las mujeres de 51.6, inferior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el antepenúltimo lugar entre todas las dependencias y entidades.

**Tabla 44. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit.**

	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	54.8	62.1	-7.4
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	75.2	85.7	-10.5
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	40.6	65.8	-25.2
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	32.9	57.0	-24.1
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	40.9	59.1	-18.2
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	41.1	56.8	-15.7
7. Clima laboral	66.9	87.6	-20.7
8. Comunicación incluyente	63.7	80.0	-16.3
9. Selección de personal	48.6	68.2	-19.6
Calificación global	51.6	69.1	-17.5

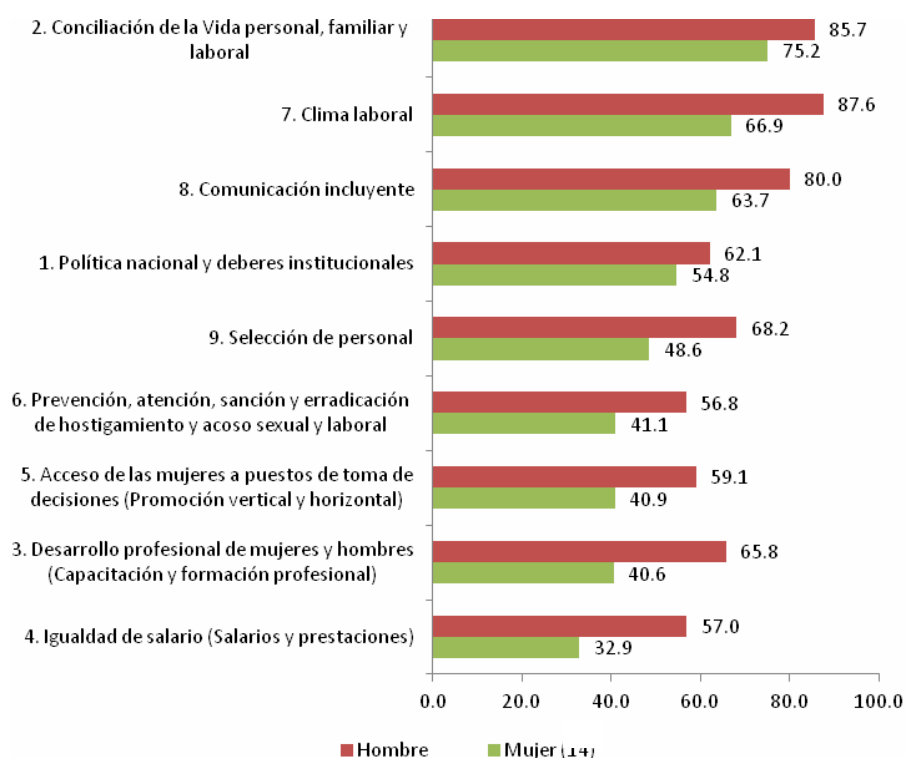
Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de

Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos con las calificaciones más altas fueron *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (75.2, lugar 13, con una brecha de favorable a los hombres de +10.5) y *Clima laboral* (66.9, lugar 28, con una brecha significativamente desfavorable a las mujeres de -20.7).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (40.6, penúltimo lugar entre las dependencias y entidades, con una brecha de género significativamente en desventaja para las mujeres de -25.2) e *Igualdad de salario* (32.9, último lugar entre las dependencias y entidades, también con brecha significativamente desfavorable para las mujeres de -24.1).

Gráfica 81. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad

Considerando las significativas brechas en desventaja de las mujeres, se recomienda a la SEMANAY implementar medidas eficaces que contribuyan a:

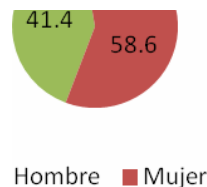
- Asignar de forma equitativa salarios y prestaciones, sin distinción de sexo.
- Establecer acciones de capacitación atendiendo a las necesidades mujeres y hombres, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- Lograr que las mujeres accedan a puestos de toma de decisiones en igualdad con los hombres.
- Establecer mecanismos claros y transparentes sobre la selección de personal, para eliminar cualquier tipo de discriminación, especialmente por cuestión de sexo.
- Establecer un Clima Laboral que tome en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, favoreciendo a relaciones de cordialidad y respeto.

17. Secretaría del Trabajo (ST)

De la ST; 59% mujeres y 41% hombres (Véase Gráfica 82).

- Dos de tres mujeres tienen licenciatura terminada (65%) y casi dos de diez tienen preparatoria terminada (18%), mientras que casi dos de diez hombres tienen licenciatura (58%) y uno de cuatro tiene preparatoria terminada (25%).
- Casi la mitad de las mujeres tienen entre 31 y 40 años (47%) y una de tres tiene entre 21 y 30 años (35%), mientras que uno de tres hombres tiene entre 41 y 50 años (33%), uno de cuatro tiene entre 21 y 30 años (25%) y uno de seis tiene entre 31 y 40 o entre 51 y 60 años de edad (17%, respectivamente).
- Casi seis de diez mujeres son solteras (59%) y una de tres es casada (35%), mientras que casi uno de seis hombres es casado (58%) y cuatro de diez son solteros (42%).
- Casi seis de diez mujeres trabajan en una Coordinación (59%) y casi dos de diez trabajan en una Dirección General (18%), mientras que la mitad de los hombres trabajan en una Coordinación (50%) y uno de cuatro en una Dirección de Área (25%).
- La mitad de las mujeres reporta una antigüedad en la Secretaría de entre 1 a 5 años (53%) y casi dos de diez menos de un año o entre 6 y 10 años (18%, respectivamente), mientras que uno de tres hombres dijo haber trabajado en la Secretaría menos de un año (33%), uno de cuatro entre 1 y 5 años (25%) y uno de seis entre 11 y 15 o entre 16 y 20 años (17%, respectivamente).

Gráfica 82. Composición de la muestra para la ST, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La ST registró una calificación global para las mujeres de 58.9, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 15 entre todas las dependencias y entidades.

**Tabla 45. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría del Trabajo.**

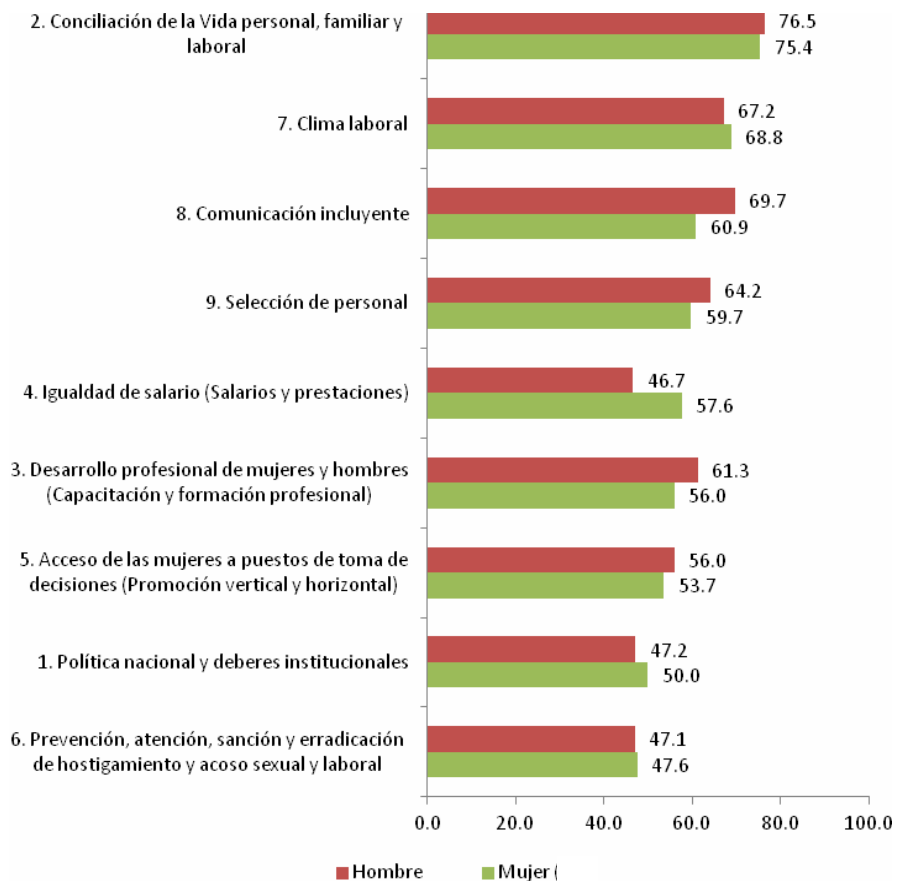
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	50.0	47.2	2.8
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	75.4	76.5	-1.0
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	56.0	61.3	-5.3
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	57.6	46.7	11.0
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	53.7	56.0	-2.4
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	47.6	47.1	0.6
7. Clima laboral	68.8	67.2	1.6
8. Comunicación incluyente	60.9	69.7	-8.7
9. Selección de personal	59.7	64.2	-4.5
Calificación global	58.9	59.5	-0.7

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos que registraron la calificación más alta fueron *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (75.4, lugar 12) y *Clima laboral* (68.8, lugar 23).

Los objetivos que registraron la calificación más baja son *Política nacional y deberes institucionales* (50, lugar 23) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (47.6, lugar 12). Cabe mencionar que el objetivo de *Igualdad de Salario* registró una brecha favorable a las mujeres de +11 puntos.

Gráfica 83. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda a la ST, establecer estrategias que contribuyan a:

- Diseñar mejores políticas de evaluación contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.
- Transmitir el conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

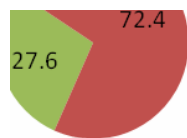
- Lograr la equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

18. Secretaría General de Gobierno (SGG).

De la SGG respondieron la encuesta; 72% mujeres y 28% hombres (Véase Gráfica 84).

- La mitad de las mujeres tiene licenciatura terminada (56%), una de ocho tiene preparatoria terminada (13%), una de diez tiene secundaria terminada (11%) y cuatro mujeres tienen especialidad o maestría (7.3%, agregado), mientras que dos de tres hombres tienen licenciatura (67%) y uno de siete tiene preparatoria terminada (14%).
- Casi la mitad de las mujeres tienen entre 31 y 40 años de edad y una de cuatro tiene entre 41 y 50 años, mientras que casi cuatro de diez hombres tienen entre 21 y 30 años (38%), casi tres de diez tienen entre 31 y 40 años (27%) y casi uno de cuatro tiene entre 41 y 50 años (24%).
- La mitad de las mujeres son casada (51%) y tres de diez mujeres son solteras (31%), mientras que la mitad de los hombres son casados (52%) y uno de cuatro es soltero (24%).
- Dos de diez mujeres trabajan en una Dirección de Área (22%) y una de ocho en la oficina del Secretario (11%), mientras que casi cuatro de diez hombres trabajan en una Subsecretaría (38%) y uno de siete trabaja en una Coordinación o en la oficina del Secretario (14%, respectivamente).
- Casi una de tres mujeres reporta una antigüedad de entre 1 y 5 años en la Secretaría (27%) y dos de diez entre 6 y 10 años (22%), mientras que casi tres de diez hombres reportan una antigüedad de entre 6 y 10 años (29%) y uno de cuatro reporta menos de 1 año o entre 1 y 5 años (24%, respectivamente).

Gráfica 84. Composición de la muestra para la SGG, por sexo.



Hombre ■ Mujer

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**Tabla 46. Calificaciones por objetivo y global
Secretaría General de Gobierno.**

	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	63.0	47.6	15.4
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	75.6	71.0	4.6
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	58.8	44.2	14.6
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	51.2	56.5	-5.4
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	51.9	51.4	0.5
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	52.1	35.7	16.4
7. Clima laboral	69.9	70.6	-0.8
8. Comunicación incluyente	66.9	62.3	4.6
9. Selección de personal	53.8	49.8	4.1
Calificación global	60.3	54.3	6.0

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

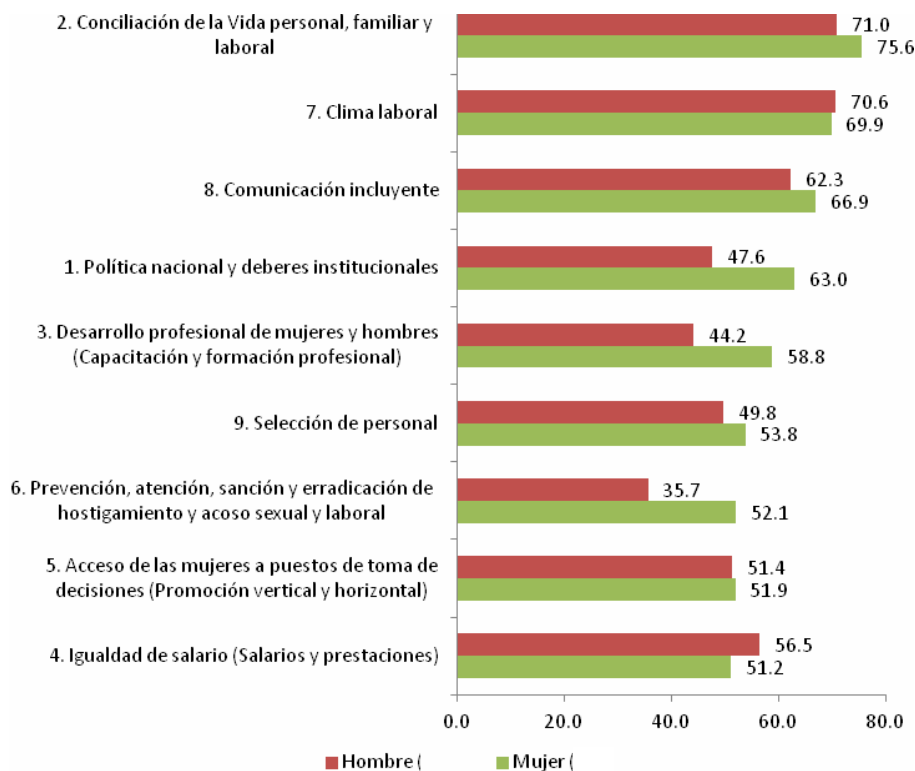
La SGG registró una calificación global para las mujeres de 60.3, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 8 entre las demás dependencias y entidades.

Los objetivos con las calificaciones más altas fueron *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (75.6, lugar 10) y *Clima laboral* (69.9, lugar 29).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (51.9, lugar 12) e *Igualdad de Salario* (51.2, lugar 23). Cabe mencionar que los objetivos de *Prevención, atención, sanción y erradicación de*

hostigamiento y acoso sexual y laboral y Desarrollo profesional de mujeres y hombres registraron brechas favorables a las mujeres (+16.4 y +14.6, respectivamente).

Gráfica 85. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En la SGG, al igual que en la CEA, se presenta una tendencia distinta a las demás Instituciones analizadas; los hombres expresan una menor conformidad y brechas desfavorables respecto a los objetivos medidos, lo cual sugiere que se establezcan medidas compensatorias que reviertan dicha disparidad, especialmente en:

- Igualdad de salario.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

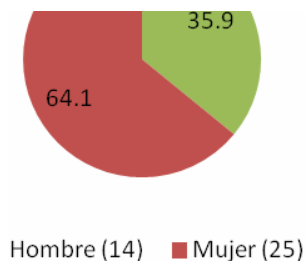
- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Política nacional y deberes institucionales.

19. Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE).

Del CREE, 64% mujeres y 36% hombres (Véase Gráfica 14).

- Casi la mitad de los participantes tienen licenciatura terminada (48%); seis de diez mujeres tienen la licenciatura, mientras que sólo cerca de 3 de 10 hombres lo hicieron. Una tercera parte de las mujeres (28%) tiene entre 41 y 50 años de edad, al igual que los hombres (28.6%).
- La mitad de las mujeres están casadas (52%) y otra tercera parte son solteras (36%), mientras que dos de tres hombres están casados (64%) y sólo 2 de 10 están solteros (21%).
- Cuatro de diez mujeres trabajan en una coordinación (40%), mientras que una de seis es Directora de Área (16%) o Jefa de Departamento (16%). La mitad de los hombres trabajan en una coordinación (50%) y la tercera parte en una Jefatura de Departamento (36%).
- Una cuarta parte de las mujeres ha trabajado en la Institución entre 1 y 5 años (24%), mientras que una de cinco lo ha hecho entre 16 y 20 años (20%); uno de tres hombres ha trabajado entre 1 y 5 años (38%) y uno de cinco entre 11 y 15 años (21%).

Gráfica 14. Composición de la muestra para el CREE, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El CREE registró una calificación global de 55.7 para las mujeres, 4.4 puntos inferior a la de los hombres. Esta calificación es inferior a la calificación promedio de toda la

Administración Pública Estatal (57.7), el Centro está en el lugar 24 de todas las dependencias y entidades estudiadas.

**Tabla 11. Calificaciones por objetivo y global
Centro de Rehabilitación y Educación Especial**

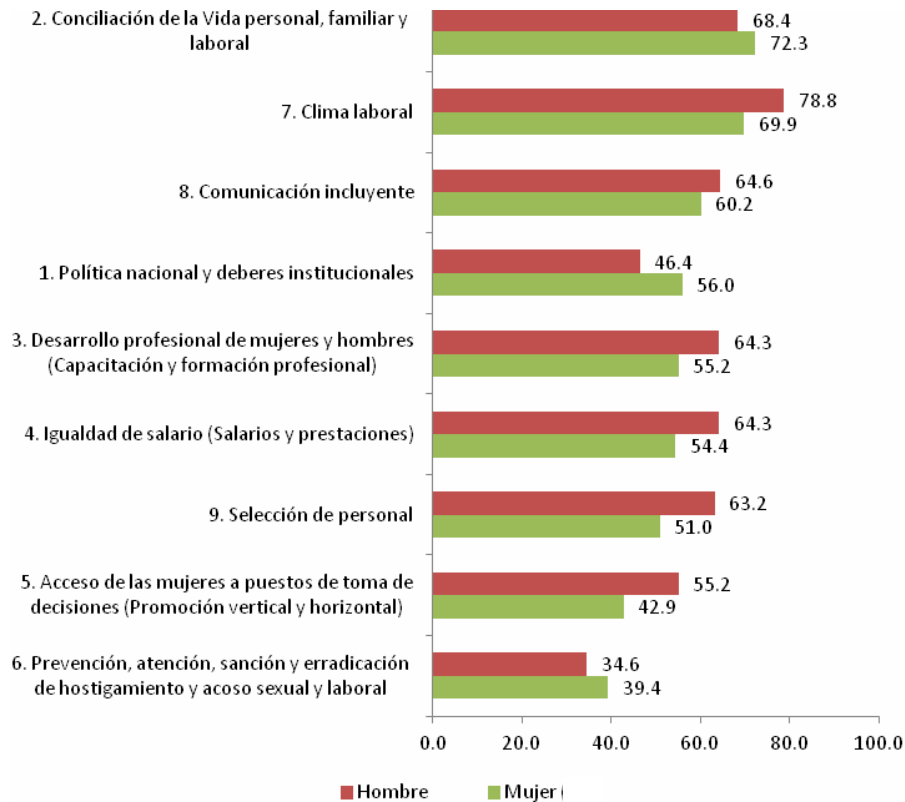
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	56.0	46.4	9.6
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	72.3	68.4	3.9
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	55.2	64.3	-9.1
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	54.4	64.3	-9.9
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	42.9	55.2	-12.3
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	39.4	34.6	4.8
7. Clima laboral	69.9	78.8	-8.9
8. Comunicación incluyente	60.2	64.6	-4.4
9. Selección de personal	51.0	63.2	-12.2
Calificación global	55.7	60.0	-4.3

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta registrada en el CREE fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (72.3, lugar 18 entre todas las dependencias), casi 4 puntos superior para mujeres que para hombres, seguida de *Clima Laboral*, (69.9, lugar 21).

Los objetivos que registraron la calificación más baja fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (42.9, lugar 33), que registró una brecha desfavorable a las mujeres de -12.3 puntos, seguida de *Prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y laboral* (39.4, lugar 33), cuya brecha fue ligeramente favorable a las mujeres.

Gráfica 15. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda al CREE, establecer estrategias que contribuyan a:

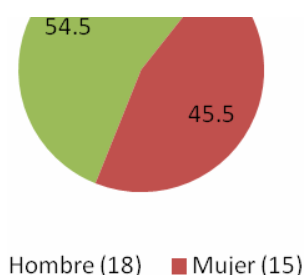
- Mejorar los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- Diseñar mejores políticas de evaluación contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

20. Centro Estatal Contra las Adicciones (CECA).

Del CECA, 54.5% fueron hombres y 45.5% mujeres (Véase Gráfica 16).

- Cuatro de diez hombres tienen licenciatura (44%), porcentaje ligeramente menor que las mujeres (47%).
- Casi la mitad de las mujeres tienen entre 31 y 40 años (47%) y una tercera parte tienen entre 41 y 50 años (33.3%), mientras que una tercera parte de los hombres tienen entre 31 y 40 años (33%) y un porcentaje ligeramente superior tiene entre 41 y 50 años (39%).
- Una cuarta parte de las mujeres dijeron ser casadas (27%) y otra cuarta parte solteras (27%), mientras que tres cuartas partes de los hombres dijeron estar casados (78%) y sólo uno de diez dijo ser soltero (11%).
- Una de cuatro mujeres dijo trabajar en áreas de coordinación (27%) y poco menos del 60% dijeron trabajar en Jefatura de Departamento, Dirección de Área, Dirección General, y en una Secretaría (13%, para todos los casos); cuatro de diez hombres dijo trabajar en una Coordinación (44%) y dos de diez en una Jefatura de Departamento (22%).
- Una tercera parte de las mujeres dijeron llevar entre 6 y 10 años en la Institución, y otra entre 11 y 15 años trabajando ahí (33% en ambos casos); cuatro de diez hombres dijeron llevar entre 6 y 10 años y sólo uno de seis entre 11 y 15 años de antigüedad en la Institución (17%).

Gráfica 16. Composición de la muestra para el CECA, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La calificación global del CECA fue de 52.0 para las mujeres, ligeramente inferior que para los hombres; inferior a la calificación global de toda la Administración Pública Estatal (57.7); registrando el lugar 36 de todas las dependencias y entidades.

**Tabla 12. Calificaciones por objetivo y global
Centro Estatal Contra las Adicciones.**

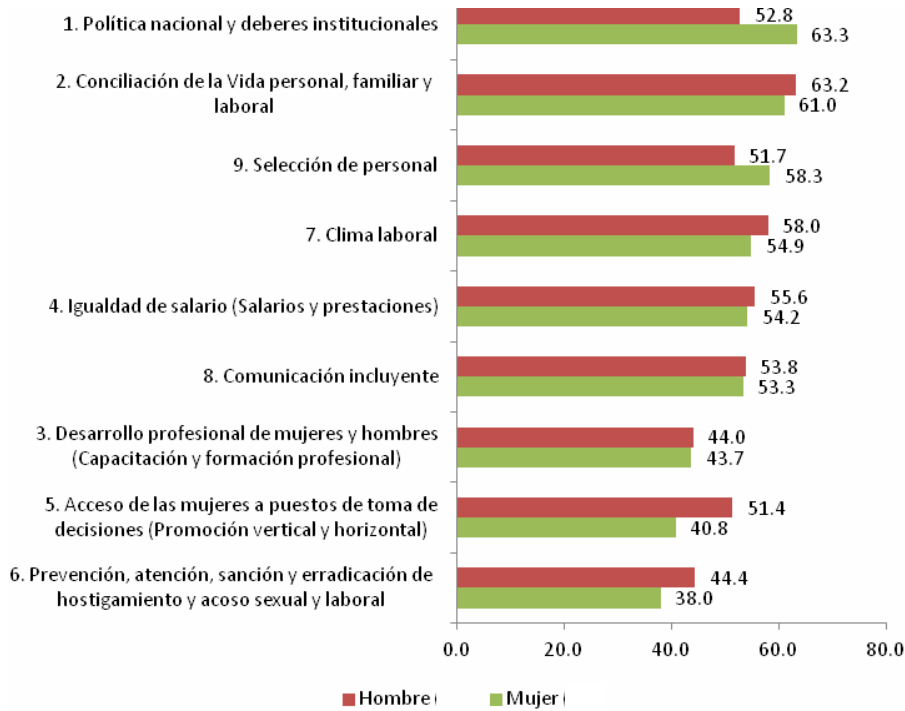
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	63.3	52.8	10.6
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	61.0	63.2	-2.2
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	43.7	44.0	-0.3
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	54.2	55.6	-1.3
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	40.8	51.4	-10.6
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	38.0	44.4	-6.4
7. Clima laboral	54.9	58.0	-3.1
8. Comunicación incluyente	53.3	53.8	-0.4
9. Selección de personal	58.3	51.7	6.7
Calificación global	52.0	52.8	-0.8

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que registró la calificación más alta fue *Política Nacional y Deberes Institucionales* (63.3, lugar 4 entre las dependencias y entidades, con una brecha menos favorable hacia los hombres), seguido de *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (61, la calificación más baja entre todas las dependencias y entidades).

Las calificaciones más bajas para el CECA fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (40.8, lugar 37, registrando además una brecha desfavorable hacia las mujeres) y *Prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral* (38, lugar 35).

Gráfica 17. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Las y los servidores públicos que participaron en la muestra, reflejaron calificaciones estrictas para gran parte de los objetivos.

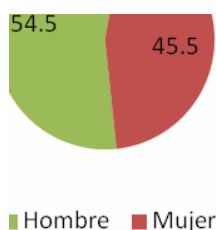
Cabe destacar que los objetivos de *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral*, *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* y *Desarrollo profesional de mujeres y hombres*, fueron calificados, tanto por las mujeres como por los hombres, por debajo de la media. Por ello se recomienda al CECA, establecer medidas que contribuyan a mejorar el Clima Institucional en los rubros mencionados.

21. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit (CECYTEN).

Del CECYTEN participaron 54.5% hombres y 45.5% mujeres (Véase Gráfica 18).

- Ocho de diez mujeres tienen licenciatura terminada (80%), las restantes 2 de diez tienen grado de maestría (20%), mientras que más de nueve de diez hombres tienen licenciatura (94.4%) y el resto tienen maestría (5.6%).
- Más de la mitad de las mujeres (51.3%) tienen entre 31 y 40 años de edad, mientras que cuatro de diez hombres están en este rango (44.4%).
- Casi dos de tres mujeres reportaron ser casadas (60%) y tres de diez dijeron ser solteras (33.3%), mientras que poco más de tres de cuatro hombres dijeron ser casados (77.8%) y uno de seis dijo ser soltero (16.7%).
- Más de la mitad de las mujeres encuestadas dijeron trabajar en un área de Dirección General (53.3%) y poco más de una cuarta parte trabajan en una Dirección de Área (26.7%), mientras que poco más de uno de cuatro hombres trabajan en una Dirección General (27.8%) y cuatro de diez en una Dirección de Área (44.4%). Más de la mitad de las mujeres dijeron tener una antigüedad de 6 a 10 años en la Institución (53.5%) y una cuarta parte (26.7%) entre 1 y 5 años, mientras que la mitad de los hombres han trabajado entre 6 y 10 años (50%) y cuatro de diez entre 1 y 5 años (44.4%).

Gráfica 18. Composición de la muestra para el CECYTEN, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El CECYTEN registró una calificación global de 54.6 para las mujeres, menor al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); el Colegio está localizado en el lugar 25 de todas las dependencias y entidades.

Tabla 13. Calificaciones por objetivo y global

Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit.

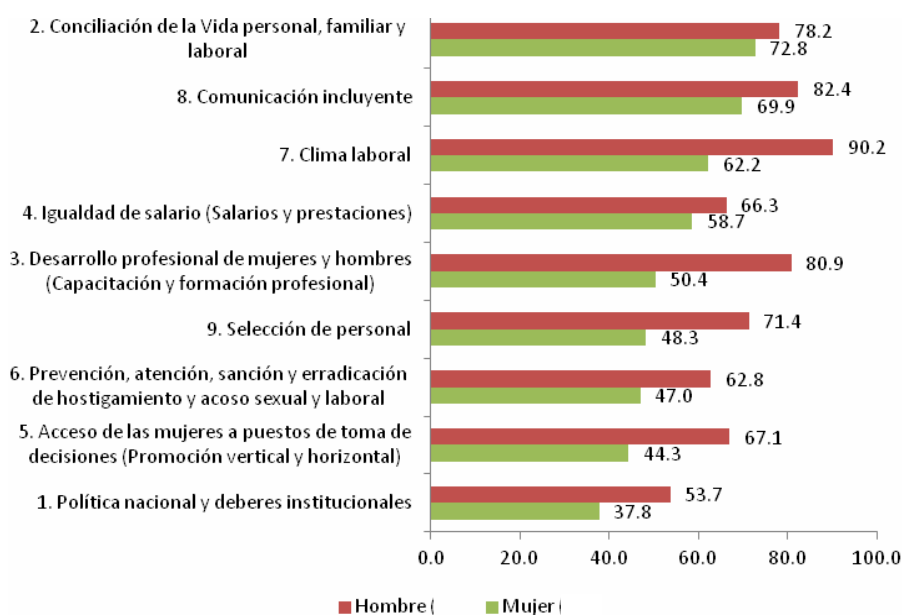
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	37.8	53.7	-15.9
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	72.8	78.2	-5.4
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	50.4	80.9	-30.5
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	58.7	66.3	-7.6
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	44.3	67.1	-22.8
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	47.0	62.8	-15.8
7. Clima laboral	62.2	90.2	-28.0
8. Comunicación incluyente	69.9	82.4	-12.6
9. Selección de personal	48.3	71.4	-23.1
Calificación global	54.6	72.6	-17.9

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que registró la calificación más alta fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (72.8, lugar 17 entre todas las dependencias y entidades), seguido de *Comunicación Incluyente* (69.9, lugar 11).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral* (47, lugar 15), seguido de *Política Nacional y deberes institucionales* (37.8, lugar 37). El CECYTEN registró importantes brechas desfavorables a las mujeres en los objetivos de *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (-30.5) y *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (-22.8).

Gráfica 19. Calificaciones por objetivo, ordenadas



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Llama la atención que existe en el CECYTEN una percepción positiva por parte de los hombres en todos los objetivos evaluados, no obstante, la percepción de las mujeres, reflejó un alto grado de inconformidad en la equidad laboral. Por esta razón se le recomienda:

- Difundir con claridad y eficacia, el marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- Brindar igualdad de oportunidades a las mujeres con respecto a los hombres en el acceso a puestos de toma de decisiones, mejorando los criterios de evaluación del desempeño sin distinción de sexo.
- Establecer criterios y medidas que contribuyan a prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral principalmente hacia las mujeres, brindando una atención

oportuna a quienes lo han sufrido y aplicando sanciones contundentes a quienes lo practiquen.

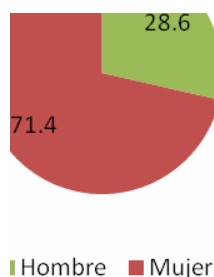
- Aplicar medidas de transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

22. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)

En el CONALEP respondieron 71% mujeres y 29% hombres (Véase Gráfica 20).

- Siete de diez mujeres tienen licenciatura terminada, mientras que sólo 50% de los hombres la tienen; sin embargo, uno de cuatro hombres reportó tener una maestría, mientras ninguna de las mujeres participantes registraron tenerla.
- Siete de diez mujeres tienen entre 31 y 40 años, mientras que sólo uno de los hombres dijo pertenecer a este rango (25%).
- Cuatro de diez mujeres son casadas (40%) y tres de diez son solteras (30%), mientras que la mitad de los hombres son casados y la mitad son solteros (50%, respectivamente).
- La mitad de las mujeres reportaron trabajar en un área de Jefatura de Departamento (50%), lo mismo que los hombres (50%), aunque tres mujeres reportaron trabajar en áreas de Coordinación, Dirección de Área y Dirección General, y dos en una Secretaría.
- Tres de diez mujeres (30%) dijeron tener una antigüedad en el Colegio de, respectivamente, 6 a 10 años y 11 a 15 años, mientras que la mitad de los hombres dijeron llevar menos de un año en el Colegio (50%).

Gráfica 20. Composición de la muestra para el CONALEP, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El CONALEP registró una calificación global de 61.3 para las mujeres, más alta que la media para toda la Administración Pública Estatal (57.7); quedó localizado en el lugar 7 entre todas las dependencias y entidades.

**Tabla 14. Calificaciones por objetivo y global
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.**

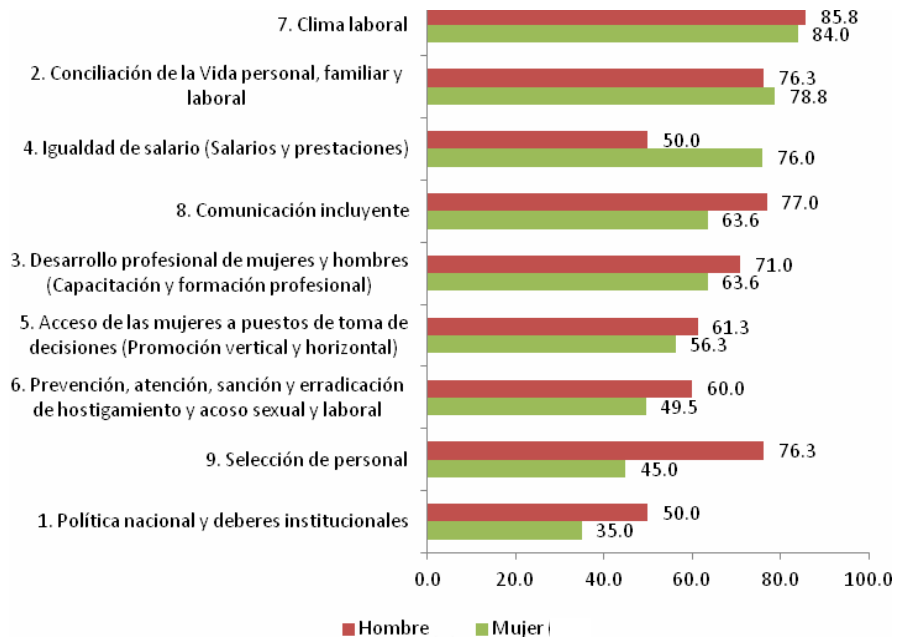
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	35.0	50.0	-15.0
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	78.8	76.3	2.5
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	63.6	71.0	-7.4
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	76.0	50.0	26.0
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	56.3	61.3	-5.0
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	49.5	60.0	-10.5
7. Clima laboral	84.0	85.8	-1.8
8. Comunicación incluyente	63.6	77.0	-13.4
9. Selección de personal	45.0	76.3	-31.3
Calificación global	61.3	67.5	-6.2

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que registró la calificación más alta fue *Clima Laboral* (84, en tercer lugar entre todas las dependencias y entidades), seguido de *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (78.8, cuarto lugar).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Selección de Personal* (45, lugar 32, con una brecha significativamente desfavorable hacia las mujeres), seguido de *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (49.5, lugar 9, también con una brecha a favor de los hombres). Cabe mencionar que el objetivo de *Igualdad de salario* registró una significativa brecha favorable a las mujeres (26).

Gráfica 21. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Partiendo de la necesidad que reflejan tanto mujeres como hombres de información sobre la normativa nacional en materia de equidad entre ambos sexos, se recomienda al CONALEP:

- Establecer criterios claros y transparentes sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres, con la finalidad de que puedan ser seleccionadas y promocionadas por sus méritos al igual que los hombres.

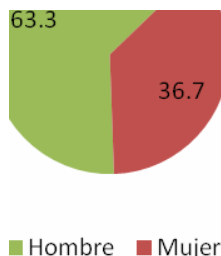
- Aplicar una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.
- Lograr la equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

23. Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado (CEA)

De la CEA respondieron la encuesta, 63% hombres y 37% mujeres (Véase Gráfica 22).

- La mitad de las mujeres tienen la licenciatura terminada (55%), una cuarta parte tienen la preparatoria terminada (27%) y una mujer tiene una especialidad (9%), mientras que más de ocho de diez hombres tienen la licenciatura terminada (84%) y uno de seis tiene la preparatoria (16%).
- Una de tres mujeres tiene entre 41 y 50 años de edad (36%) y una de cuatro tiene entre 21 y 30 años (27%), mientras que uno de tres hombres tiene entre 31 y 40 años (32%) y cuatro de diez tienen entre 21 y 30 años (42%).
- La mitad de las mujeres son solteras (55%) y una de cada cuatro es casada (27%), mientras que uno de tres hombres es soltero (37%) y dos de tres son casados (63%).
- Una de cuatro mujeres trabaja en el área de Dirección General y Jefatura de Departamento (27%, respectivamente), mientras que la mitad de los hombres trabajan en una Jefatura de Departamento (58%).
- La mitad de las mujeres reportan una antigüedad en la Comisión de entre 1 y 5 años (55%), mientras que tres de cuatro hombres reportan lo mismo (79%).

Gráfica 22. Composición de la muestra para la CEA, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La CEA registró una calificación global de 64.6 para las mujeres, más alta que el promedio para la Administración Pública Estatal (57.7); registró el lugar 5 entre todas las dependencias y entidades.

**Tabla 15. Calificaciones por objetivo y global
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado.**

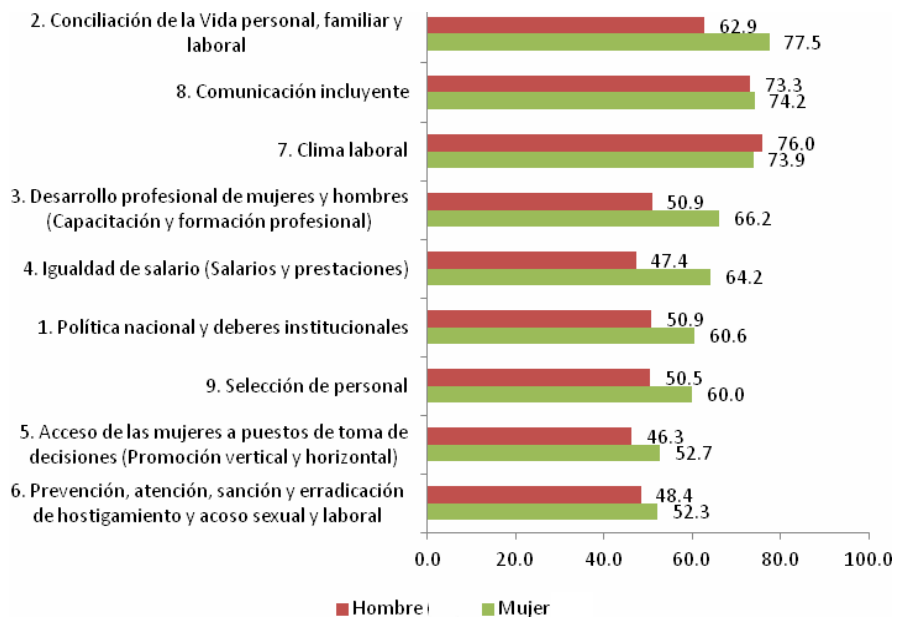
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	60.6	50.9	9.7
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	77.5	62.9	14.6
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	66.2	50.9	15.2
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	64.2	47.4	16.9
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	52.7	46.3	6.4
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	52.3	48.4	3.9
7. Clima laboral	73.9	76.0	-2.0
8. Comunicación incluyente	74.2	73.3	0.9
9. Selección de personal	60.0	50.5	9.5
Calificación global	64.6	56.3	8.3

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Conciliación para la vida personal, familiar y laboral* (77.5, con una brecha favorable para las mujeres, lugar 6 de todas las dependencias y entidades), seguido de *Comunicación Incluyente* (74.6, lugar 6).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (52.7, lugar 9) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (52.3, lugar 6). Cabe mencionar que la Comisión registró brechas favorables a las mujeres en casi todos los objetivos.

Gráfica 23. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En la CEA, se presenta una tendencia distinta a las demás Instituciones analizadas; los hombres expresan una menor conformidad respecto a los objetivos medidos, lo cual sugiere que se revisen las políticas de igualdad de derechos y oportunidades, para que no exista discriminación por sexo.

Se recomienda al CEA, trabajar especialmente en:

- La prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Aplicar medidas eficaces que aseguren el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones en igualdad con el hombre, tomando en cuenta los méritos y aptitudes.
- Establecer disposiciones justas que aseguren la equidad en la asignación de remuneraciones para hombres y mujeres.

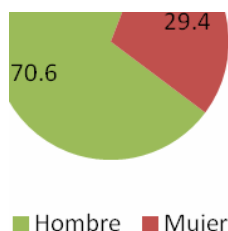
24. Comisión Forestal de Nayarit (COFONAY).

De la COFONAY respondieron a la encuesta, 71% hombres y 29% mujeres (Véase Gráfica 24).

- Seis de diez mujeres tienen la preparatoria terminada (60%) y sólo 2 de diez tienen licenciatura o maestría (20%, respectivamente); mientras tanto, tres de cuatro hombres tienen la licenciatura terminada (75%) y uno de seis tiene una maestría (17%).
- Cuatro de diez mujeres entrevistadas tienen entre 31 y 40 años (40%) y dos de diez tienen entre 41 y 50 años (20%), mientras que un hombre de seis tiene entre 31 y 40 años (17%) y uno de tres tiene entre 41 y 50 años (33%).

- Cuatro de diez mujeres son casadas y solteras (40%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres son casados (67%) y uno de cuatro vive en unión libre (25%).
- Cuatro de diez mujeres trabajan en un área de Dirección General (40%), mientras que cuatro de diez hombres trabajan en una Jefatura de Departamento (42%).
- Todas las mujeres reportaron una antigüedad de entre 1 y 5 años en la Comisión, mientras que la mitad de los hombres reportaron esta antigüedad (58%) y la tercera parte reportaron haber trabajado entre 6 y 10 años (33%).

Gráfica 24. Composición de la muestra para la COFONAY, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La COFONAY registró una calificación global de 66.9 para las mujeres, superior a la media para la Administración Pública Estatal (57.7); registró el lugar 4 entre todas las dependencias y entidades.

Tabla 16. Calificaciones por objetivo y global Comisión Forestal de Nayarit.

	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	70.0	47.2	22.8
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	80.0	75.8	4.2
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	67.2	62.0	5.2
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	76.0	61.1	14.9
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	60.0	66.0	-6.0
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	43.0	57.5	-14.5

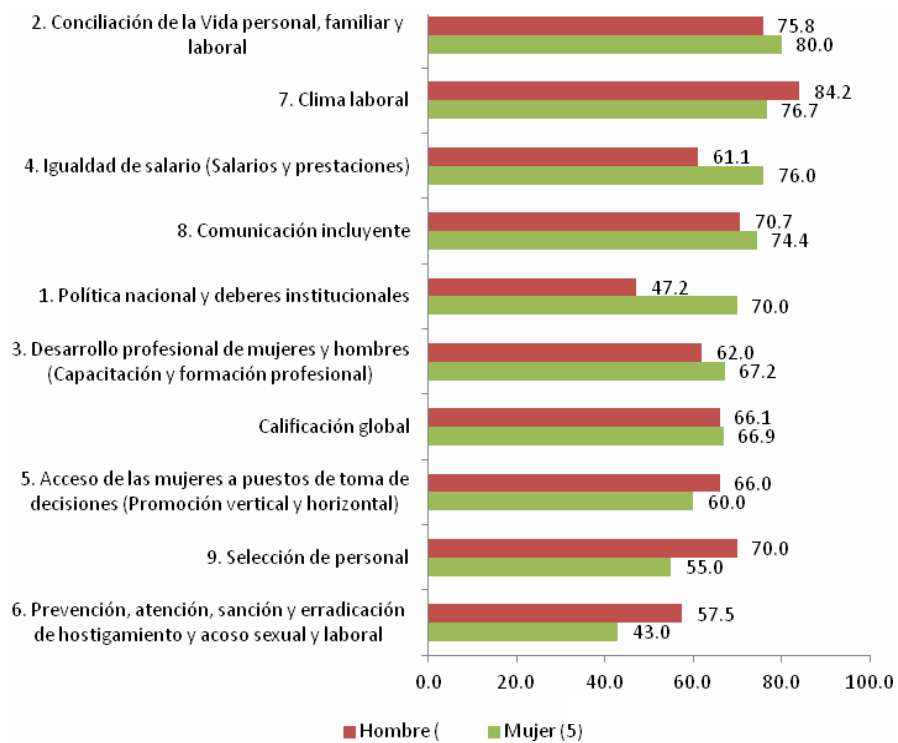
7. Clima laboral	76.7	84.2	-7.5
8. Comunicación incluyente	74.4	70.7	3.7
9. Selección de personal	55.0	70.0	-15.0
Calificación global	66.9	66.1	0.9

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que recibió la calificación más alta fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (80, segundo lugar entre todas las dependencias y entidades), seguido de *Clima laboral* (76.7, lugar 10).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Selección de Personal* (55, lugar 16, con una brecha de desfavorable a las mujeres de -15), seguido de *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (43, lugar 23, con una brecha igualmente favorable hacia los hombres por +14.5). Cabe mencionar que el objetivo de *Política nacional y deberes institucionales* registró una brecha favorable a las mujeres de 22.8.

Gráfico 25. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En casi todos los objetivos tanto mujeres como hombres, dieron una calificación superior a la media, no obstante se presentan brechas mayores de 14, favorables y desfavorables para ambos sexos. Por ello se recomienda a la COFONAY:

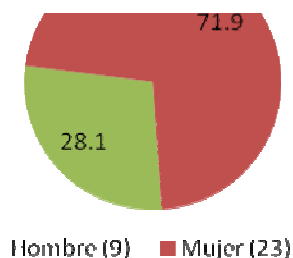
- Aplicar una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.
- Velar porque tanto hombres como mujeres estén informados sobre la política nacional y deberes institucionales que promueven la equidad entre ambos sexos.
- Establecer mecanismos claros y transparentes sobre la selección de personal, para eliminar cualquier tipo de discriminación, especialmente por cuestión de sexo.

25. Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Nayarit (CECAN).

En el CECAN respondieron, 72% mujeres y 28% hombres (Véase Gráfica 26).

- Más de la mitad de los encuestados tienen licenciatura, aunque dos de diez solamente han terminado la preparatoria; 78% de los hombres terminaron la licenciatura, mientras que 48% de las mujeres lo hicieron.
- Casi la mitad de las mujeres encuestadas tienen entre 31 y 40 años (48%), una de seis tiene entre 41 y 50 años (17%) y un porcentaje menor tiene entre 51 y 60 (13%). Por su parte, más de la mitad de los hombres tienen entre 31 y 40 años (56%), mientras que los porcentajes para rangos mayores de edad son menores (11% para todos).
- Cuatro de diez están casados (44%) y casi tres de diez están solteros (28%).
- Cuatro de diez entrevistados (44%) trabajan en áreas de Coordinación, mientras que casi uno de seis trabaja en una Dirección de Área (16%), en una Dirección General (13%) o en una Subsecretaría (13%).
- Cuatro de diez han trabajado en el Consejo entre 6 y 10 años (41%).

Gráfica 26. Composición de la muestra para el CECAN, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El CECAN registró una calificación global para las mujeres encuestadas de 56.8, casi un punto superior a la de los hombres y ligeramente inferior al promedio para la Administración Pública Estatal (57.7). En comparación con las demás dependencias y entidades, se encuentra aproximadamente a la mitad, en el lugar 19.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**Tabla 17. Calificaciones por objetivo y global
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes.**

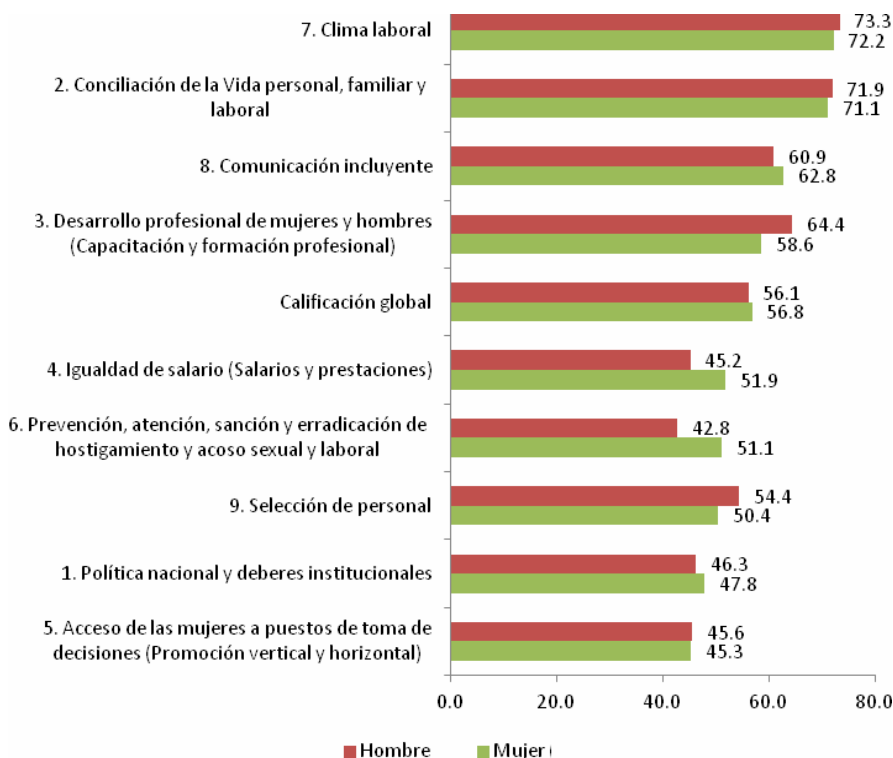
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	47.8	46.3	1.5
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.1	71.9	-0.9
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	58.6	64.4	-5.8
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	51.9	45.2	6.7
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	45.3	45.6	-0.2
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	51.1	42.8	8.3
7. Clima laboral	72.2	73.3	-1.2
8. Comunicación incluyente	62.8	60.9	1.9
9. Selección de personal	50.4	54.4	-4.0
Calificación global	56.8	56.1	0.7

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Clima laboral* (72.2, lugar 17 entre todas las dependencias y entidades), seguido de *Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral* (71.1, lugar 26).

Los objetivos con calificación más baja fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión* (45.3, lugar 27 entre todas las dependencias y entidades) y *Política nacional y deberes institucionales* (43.4, lugar 31). El CECAN registró una brecha favorable a las mujeres en *Prevención, atención, erradicación y sanción del hostigamiento sexual y laboral* (+8.3).

Gráfica 27. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda al CECAN implementar medidas eficaces que contribuyan a:

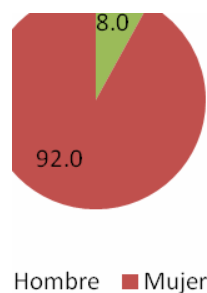
- Lograr que las mujeres accedan a puestos de toma de decisiones en igualdad con los hombres.
- Transmitir el conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- Prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Asignar de forma equitativa salarios y prestaciones, sin distinción de sexo.

26. Coordinación de Fomento a las Artesanías (CFA).

De la CFA respondieron la encuesta 92% son mujeres y 8% son hombres (Véase Gráfica 28).

- Tres de diez mujeres encuestadas tienen preparatoria terminada (30%) y dos de diez tienen secundaria incompleta (22%), solamente dos mujeres tienen licenciatura completa (9%), mientras que uno de los hombres encuestados tiene primaria incompleta y otro tiene preparatoria incompleta (50%, respectivamente).
- Una de cuatro mujeres tiene entre 41 y 50 años y entre 51 y 60 años (26%, respectivamente), mientras que un hombre tiene entre 31 y 40 años y otro entre 41 y 50 años de edad.
- Casi la mitad de las mujeres son casadas (48%) y una tercera parte son solteras (35%), mientras que uno hombre es casado y el otro es soltero.
- La mayoría de las mujeres reportó trabajar en un área de la Coordinación (96%), lo mismo que los dos hombres que respondieron la encuesta.
- La mitad de las mujeres reportó una antigüedad de entre 6 y 10 años en la CFA (52%), lo mismo que los hombres (50%).

Gráfica 28. Composición de la muestra para la CFA, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La CFA registró una calificación de 53.9 para las mujeres, inferior al promedio para la Administración Pública Estatal (57.7); registró el lugar 27 entre todas las dependencias y entidades.

**Tabla 18. Calificaciones por objetivo y global
Coordinación de Fomento a las Artesanías.**

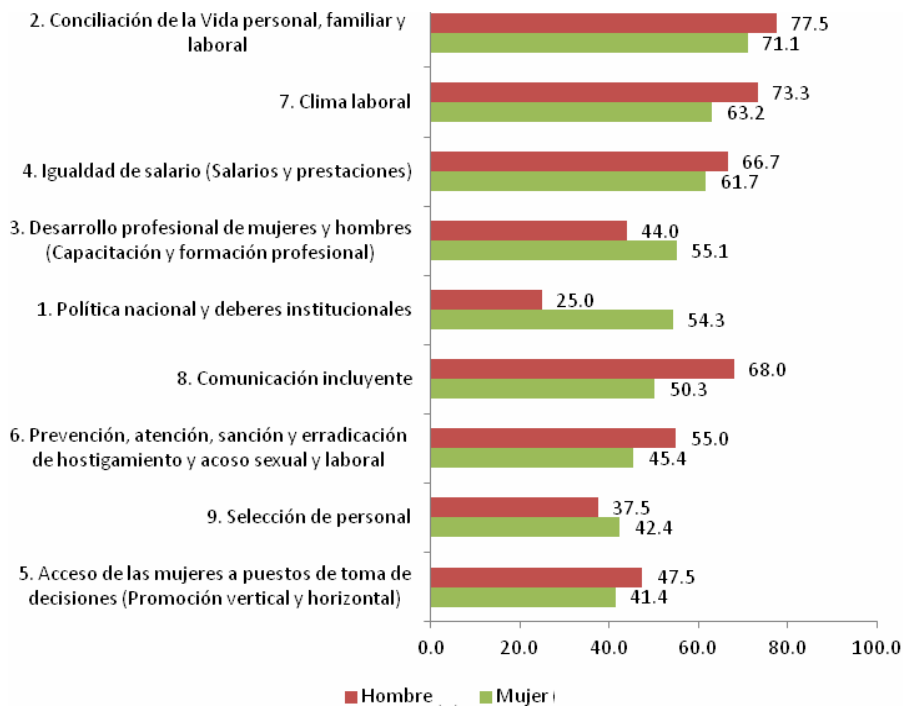
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	54.3	25.0	29.3
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.1	77.5	-6.4
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	55.1	44.0	11.1
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	61.7	66.7	-4.9
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	41.4	47.5	-6.1
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	45.4	55.0	-9.6
7. Clima laboral	63.2	73.3	-10.1
8. Comunicación incluyente	50.3	68.0	-17.7
9. Selección de personal	42.4	37.5	4.9
Calificación global	53.9	54.9	-1.1

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que registró la calificación más alta fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (71.1, lugar 27), seguido de *Clima laboral* (63.2, lugar 34, con una brecha favorable a los hombres de +10.1).

Los objetivos que registraron la calificación más baja fueron *Selección de personal* (42.4, lugar 34), seguido de *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (41.4, lugar 34). Cabe mencionar que el objetivo de *Política nacional y deberes institucionales* registró una significativa brecha favorable a las mujeres de +29.3.

Gráfica 29. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

La formación educativa ocupa un lugar muy importante en el desarrollo personal, por ello se sugiere a la CFA, atender esta necesidad expresada por las mujeres y los hombres. Así mismo se le recomienda:

- Mejorar los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- Aplicar medidas de 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.

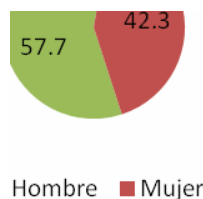
- Lograr que la comunicación y los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
- Difundir con claridad y eficacia, el marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

27. Fideicomiso Bahía de Banderas (FBB).

Del FBB respondieron a la encuesta, 58% hombres y 42% mujeres (Véase Gráfica 32).

- Siete de diez mujeres tienen licenciatura terminada (72%) y una de cuatro tiene preparatoria terminada (27%), mientras que ocho de diez hombres tienen licenciatura terminada (80%) y uno de seis tiene la preparatoria terminada (13%).
- La mitad de las mujeres tiene entre 31 y 40 años (55%) y una de cuatro tiene entre 41 y 50 años, mientras que uno de tres hombres tiene entre 31 y 40 años (33%) y uno de cuatro tiene entre 41 y 50 años (27%).
- La mitad de las mujeres son casadas (55%) y una de cuatro es soltera (27%), mientras que seis de diez hombres son casados (60%) y uno de cuatro es soltero (27%).
- Una de tres mujeres reportó trabajar en un área de Subdirección (36%) y una de cuatro en una Gerencia (27%), mientras que uno de tres hombres reportó trabajar en un área de Jefatura de Departamento (33%) y uno de cuatro en una Gerencia (27%).
- Casi la mitad de las mujeres reportó haber trabajado entre 6 y 10 años en el FBB (46%) y una de tres entre 1 y 5 años, mientras que casi la mitad de los hombres dijo tener una antigüedad de entre 1 y 5 años o entre 6 y 10 años (47%, respectivamente).

Gráfica 32. Composición de la muestra para el FBB, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El FBB registró una calificación global para las mujeres de 57.6, ligeramente menor al promedio para la Administración Pública Estatal (57.7); esta calificación está en el lugar 16 entre todas las dependencias y entidades.

Tabla 20. Calificaciones por objetivo y global Fideicomiso Bahía de Banderas.

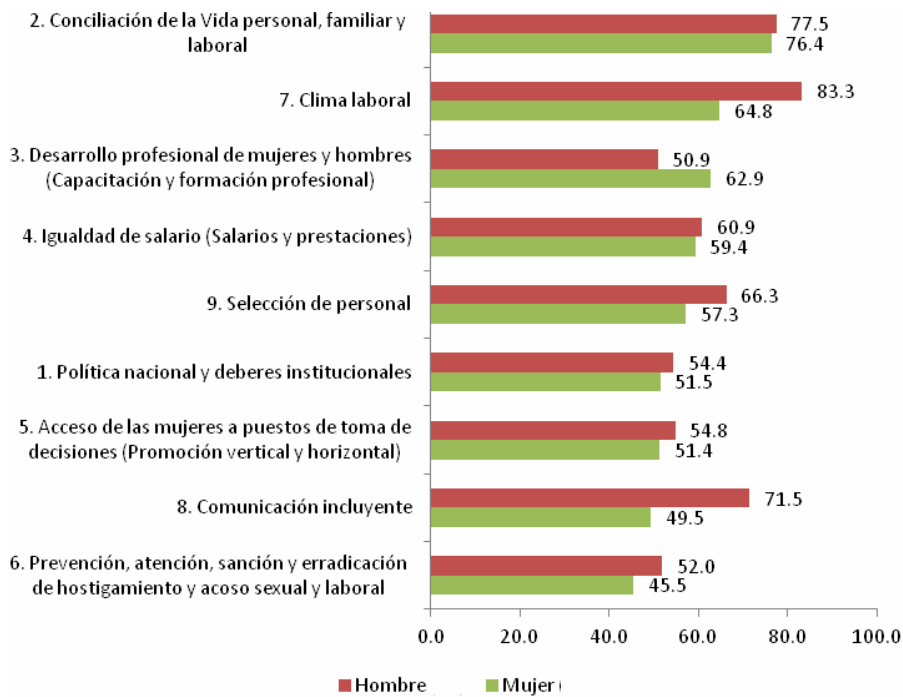
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	51.5	54.4	-2.9
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	76.4	77.5	-1.1
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	62.9	50.9	12.0
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	59.4	60.9	-1.5
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	51.4	54.8	-3.5
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	45.5	52.0	-6.5
7. Clima laboral	64.8	83.3	-18.5
8. Comunicación incluyente	49.5	71.5	-22.0
9. Selección de personal	57.3	66.3	-9.1
Calificación global	57.6	63.5	-5.9

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (76.4, lugar 9), seguido de *Clima laboral* (64.8, lugar 32, con una brecha significativamente desfavorable a las mujeres de -18.5).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Comunicación incluyente* (49.5, en el penúltimo lugar, con una brecha significativamente en ventaja para los hombres de +22) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (45.5, lugar 17).

Gráfica 33. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

No obstante en casi todos los objetivos tanto mujeres como hombres, dieron una calificación superior a la media, se recomienda al FBB atender los siguientes objetivos:

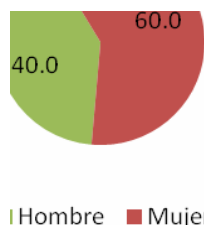
- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Comunicación incluyente.

28. Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado (FFGE).

De FFGE respondieron la encuesta; 60% mujeres y 40% hombres (Véase Gráfica 34).

- Una de tres mujeres tiene licenciatura completa o una especialidad (33%, respectivamente), mientras que la mitad de los hombres tiene licenciatura (50%) y uno de seis tiene una maestría (17%).
- Cuatro de diez mujeres tienen entre 41 y 50 años de edad (44%) y una de tres tiene entre 21 y 30 años (33%), mientras que uno de tres hombres tiene 41 a 50 o 51 a 60 años de edad (33%, respectivamente).
- Cuatro de diez mujeres es soltera o casada (44%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres son casados (67%) y uno de seis es soltero (17%).
- Dos de tres mujeres trabaja en un área de Coordinación (67%) y una de tres en un área de Dirección General (33%), mientras que la mitad de los hombres trabaja en un área de Coordinación (50%) y uno de seis en una Jefatura de Departamento, Dirección de Área o Dirección General (17%, respectivamente).
- La mitad de las mujeres ha trabajado en FFGE entre 1 y 5 años, mientras que una tercera parte de los hombres ha trabajado entre 6 y 10 años o entre 11 y 15 años (33%, respectivamente).

Gráfica 34. Composición de la muestra para FFGE, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

FFGE registró una calificación de 45.1 para las mujeres, el lugar más bajo entre las dependencias y entidades; esta calificación registró una brecha desfavorable a las mujeres de -13.4.

**Tabla 21. Calificaciones por objetivo y global
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado.**

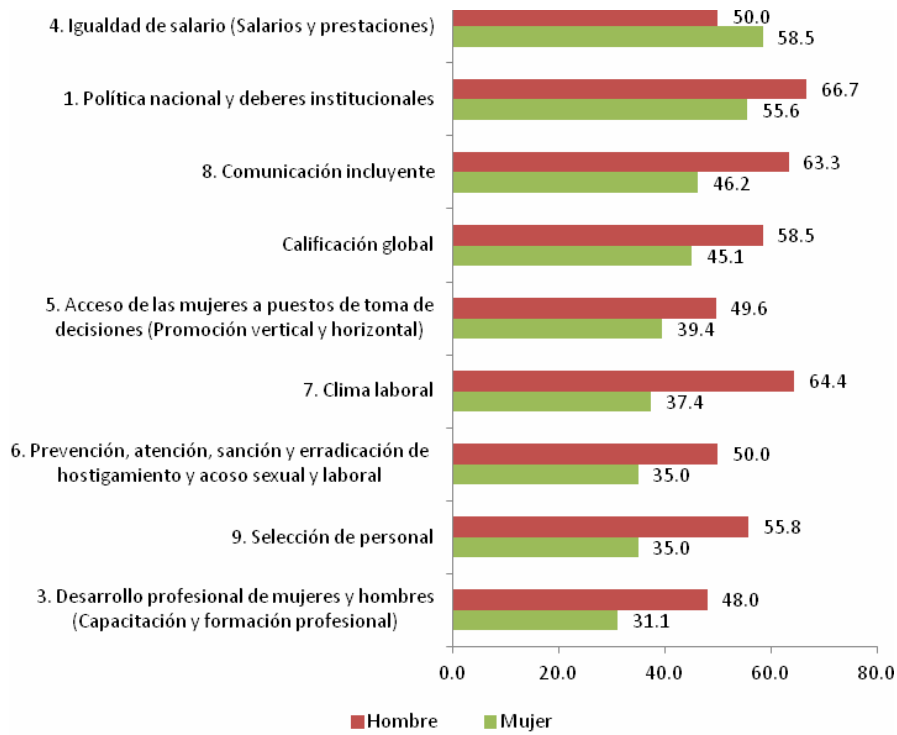
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	55.6	66.7	-11.1
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	67.8	78.8	-11.0
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	31.1	48.0	-16.9
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	58.5	50.0	8.5
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	39.4	49.6	-10.1
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	35.0	50.0	-15.0
7. Clima laboral	37.4	64.4	-27.0
8. Comunicación incluyente	46.2	63.3	-17.1
9. Selección de personal	35.0	55.8	-20.8
Calificación global	45.1	58.5	-13.4

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Igualdad de salario* (58.5, lugar 12), seguido de *Política nacional y deberes institucionales* (55.6, lugar 15, con una brecha de favorable a los hombres de +11.1).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Selección de personal* (35, en el último lugar de todas las dependencias y entidades, con una brecha significativamente desfavorable para las mujeres de -20.8), seguido de *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (31.1, en el último lugar, con una brecha desfavorable a las mujeres de -16.9).

Gráfica 35. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Llama la atención que las mujeres expresaron una tendencia negativa en la mayoría de los objetivos, otorgándoles una calificación por debajo de la media, lo cual constituye un reflejo claro de un Clima Institucional poco favorecedor a la equidad entre mujeres y hombres.

Por ello se le recomienda FFGE establecer una estrategia concreta que contribuya a mejorar:

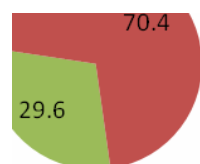
- La capacitación y formación profesional de mujeres y hombres.
- Las medidas de transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.
- Los criterios y medidas que contribuyan a prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral principalmente hacia las mujeres, brindando una atención oportuna a quienes lo han sufrido y aplicando sanciones contundentes a quienes lo practiquen.
- El clima laboral.
- La promoción vertical y horizontal de las mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres.

29. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit (ICATEN).

Del ICATEN respondieron la encuesta; 70% mujeres y 30% hombres (Véase Gráfica 36).

- Tres de diez mujeres tienen preparatoria terminada (30%), mientras que dos de diez tienen licenciatura o secundaria terminada (21%, respectivamente); tres de cuatro hombres tiene licenciatura terminada.
- Una de tres mujeres tiene entre 41 y 50 años de edad (37%) y un porcentaje ligeramente menor tiene entre 31 y 40 años de edad (32%), mientras que uno de tres hombres tiene entre 21 y 30 o entre 31 y 40 años de edad (38%, respectivamente).
- La mitad de las mujeres son casadas (53%), una de cuatro vive en unión libre (26%) y una de seis es soltera (16%), mientras que dos de tres hombres son casados (63%) y uno de cuatro es soltero (25%).
- Una de tres mujeres trabaja en un área de Jefatura de Departamento o Secretaría (32%) y una de cinco en una Dirección de Área (21%), mientras que uno de tres hombres trabaja en una Jefatura de Departamento (38%) y una de cuatro en una Dirección de Área (25%).
- Tres de cuatro mujeres reportó una antigüedad en el Instituto de entre 6 y 10 años (74%), mientras que casi nueve de diez hombres reportaron una antigüedad de entre 1 y 5 años (88%).

Gráfica 36. Composición de la muestra para el ICATEN, por sexo.



Hombre ■ Mujer

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El ICATEN registró una calificación global de 55.7 para las mujeres, menor al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 23 entre las dependencias y entidades. La calificación global del Instituto registró una brecha desfavorable a las mujeres de -15.5.

**Tabla 22. Calificaciones por objetivo y global
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit.**

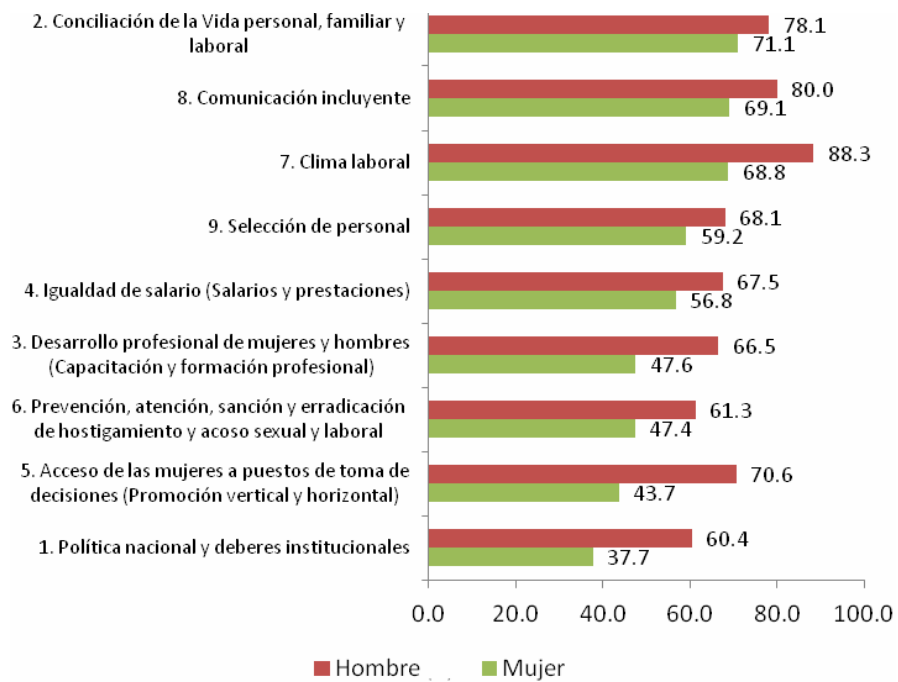
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	37.7	60.4	-22.7
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.1	78.1	-7.1
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	47.6	66.5	-18.9
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	56.8	67.5	-10.7
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	43.7	70.6	-26.9
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	47.4	61.3	-13.9
7. Clima laboral	68.8	88.3	-19.6
8. Comunicación incluyente	69.1	80.0	-10.9
9. Selección de personal	59.2	68.1	-8.9
Calificación global	55.7	71.2	-15.5

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (71.1, lugar 28), seguido de *Comunicación Incluyente* (69.1, lugar 15, con una brecha de favorable a los hombres de +10.9).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (43.7, lugar 31, con una brecha significativamente desfavorable a las mujeres de -26.9), seguido de *Política nacional y deberes institucionales* (37.7, en el penúltimo lugar, con una brecha significativamente en ventaja a los hombres de +22.7).

Gráfica 37. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda al ICATEN, establecer estrategias que contribuyan a disminuir las brechas que ponen en desventaja a las mujeres frente a los hombres, en los siguientes objetivos:

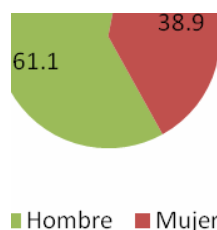
- Política nacional y deberes institucionales.
- Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.
- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Capacitación y formación profesional de hombres y mujeres.

30. Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte (INCUFID).

Del INCUFID respondieron la encuesta; 39% mujeres y 61% hombres (Véase Gráfica 38).

- Cinco de cada seis mujeres tienen licenciatura terminada (86%), mientras que casi la mitad de los hombres la tienen (46%).
- La edad de las mujeres participantes está distribuida casi homogéneamente, cerca de 3 de 10 tienen entre 21 y 30 años, 31 a 40 años o 41 y 50 años (29%, respectivamente), mientras que poco más de uno de cuatro hombres tiene entre 31 y 40 o entre 41 y 50 años de edad (27%, respectivamente).
- Cuatro de diez mujeres son casadas o solteras (43%, respectivamente) y los hombres registraron un patrón similar (46%, respectivamente).
- Cuatro de diez mujeres trabajan en un área de Coordinación (43%) y casi tres de diez en una Dirección de Área (29%), mientras que dos de tres hombres trabajan en una Coordinación (64%) y poco más de uno de cuatro en una Jefatura de Departamento (27%).
- Casi tres de cuatro mujeres reportaron una antigüedad de 1 a 5 años en el Instituto (71%), mientras que la mitad de los hombres reportaron una antigüedad entre 1 y 5 años (55%) y casi 2 de diez menos de 1 año (18%).

Gráfica 38. Composición de la muestra para el INCUFID, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El INCUFID recibió una calificación global de 60.2 para las mujeres, ligeramente superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); esta calificación lo colocó en el lugar 10 de todas las dependencias y entidades, además de registrar una brecha favorable a las mujeres de +10.5.

**Tabla 23. Calificaciones por objetivo y global
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte.**

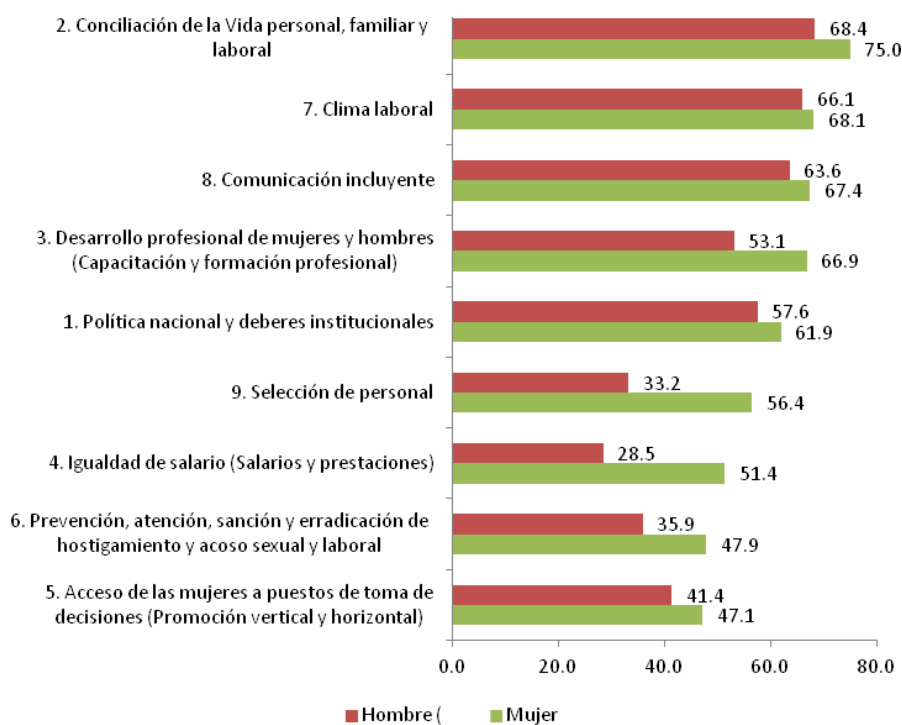
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	61.9	57.6	4.3
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	75.0	68.4	6.6
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	66.9	53.1	13.8
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	51.4	28.5	22.9
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	47.1	41.4	5.8
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	47.9	35.9	11.9
7. Clima laboral	68.1	66.1	2.0
8. Comunicación incluyente	67.4	63.6	3.8
9. Selección de personal	56.4	33.2	23.2
Calificación global	60.2	49.7	10.5

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que recibió la calificación más alta fue *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (75, lugar 14), seguido de *Clima laboral* (68.1, lugar 26).

Los objetivos que reportaron la calificación más baja fueron *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (47.9, lugar 11, con una brecha de desfavorable a los hombres de -11.9), seguido de *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (47.1, lugar 23). Cabe mencionar que todos los objetivos registraron una brecha en ventaja hacia las mujeres, especialmente *Igualdad de Salario* y *Selección de Personal* (22.9 y 23.2, respectivamente).

Gráfica 39. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Cabe destacar que en el INCUFID, los hombres expresan una tendencia negativa en la calificación de los objetivos, reflejándose en brechas de más de 20 puntos de diferencia. Se recomienda al INCUFID revisar los siguientes aspectos de sus políticas institucionales:

- La promoción vertical y horizontal de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
- Políticas de evaluación contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

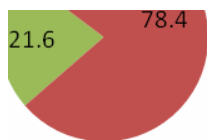
- Equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
- Transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

31. Instituto Nayarita de Educación para Adultos (INEA).

Del INEA respondieron la encuesta 78% mujeres y 22% hombres (Véase Gráfica 40).

- Casi tres de cuatro mujeres tienen licenciatura terminada (72%) y una de cuatro tiene preparatoria terminada; los porcentajes para los hombres son similares.
- Tres de cuatro mujeres tienen entre 31 y 40 años (35%), una de cinco entre 41 y 50 años (21%) y una de seis tiene entre 51 y 60 años de edad (17%), mientras que seis de diez hombres tienen entre 51 y 60 años (63%) y uno de cuatro tiene entre 21 y 30 años (25%).
- La mitad de las mujeres es casada (55%) y una de tres es soltera (38%), mientras que casi nueve de diez hombres son casados (88%) y el resto son solteros (12%).
- Cuatro de diez mujeres trabaja en una Jefatura de Departamento (45%) y poco más de una de cuatro en una Coordinación (28%), mientras que uno de tres hombres trabaja en una Coordinación (38%) y uno de cuatro trabaja en una Coordinación General o en una Dirección General (25%, respectivamente).
- Una de cinco mujeres reportó tener una antigüedad de entre 1 a 5 años o 16 a 20 años en el Instituto (21%, respectivamente), mientras que uno de tres hombres reportó una antigüedad de 6 a 10 años (38%) y uno de cuatro entre 26 y 30 años (25%).

Gráfica 40. Composición de la muestra para el INEA, por sexo.



■ Hombre ■ Mujer

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El INEA registró una calificación de 54.2 para las mujeres, menor al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 26 entre las dependencias y entidades.

Tabla 24. Calificaciones por objetivo y global Instituto Nayarita de Educación para Adultos.

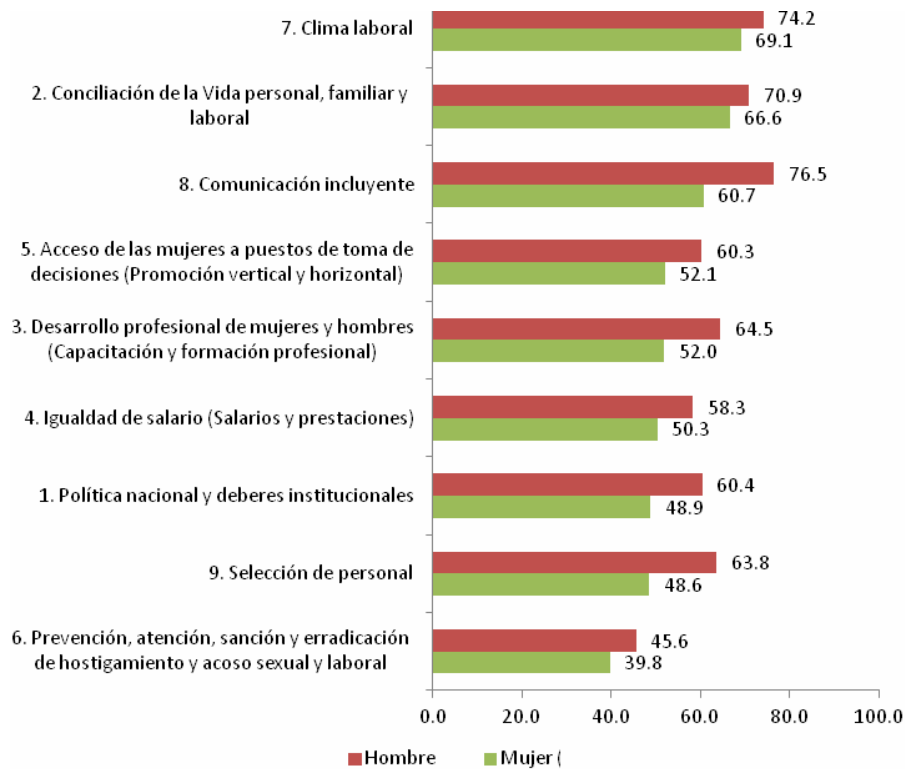
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	48.9	60.4	-11.6
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	66.6	70.9	-4.3
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	52.0	64.5	-12.5
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	50.3	58.3	-8.0
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	52.1	60.3	-8.2
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	39.8	45.6	-5.8
7. Clima laboral	69.1	74.2	-5.1
8. Comunicación incluyente	60.7	76.5	-15.8
9. Selección de personal	48.6	63.8	-15.1
Calificación global	54.2	63.8	-9.6

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Clima Laboral* (69.1, lugar 22), seguido de *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (66.6, lugar 33).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Selección de Personal* (48.6, lugar 26, con una brecha favorable a los hombres de +15.8) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (39.8, lugar 32, con una brecha de género desfavorable a las mujeres de -15.1).

Gráfica 41. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda al INEA, establecer estrategias que contribuyan a mejorar las siguientes áreas:

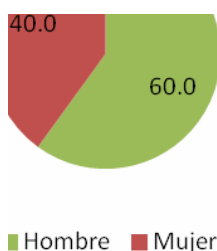
- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Selección de personal.
- Política nacional y deberes institucionales.

32. Instituto Nayarita de la Juventud (INJUVE).

Del INJUVE respondieron la encuesta; 40% mujeres y 60% hombres (Véase Gráfica 42).

- Ocho de diez mujeres tienen licenciatura terminada (83%), porcentaje ligeramente menor para los hombres (78%).
- Dos de tres mujeres tienen entre 21 y 30 años (67%) y el resto tienen entre 31 y 40 años (33%), mientras que tres de cuatro hombres tienen entre 21 y 30 años (78%) y el resto tienen entre 15 y 20 años (22%).
- La mitad de las mujeres son casadas y las demás solteras (50%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres son solteros (67%) y dos de diez son casados (22%).
- Dos de tres mujeres reportaron trabajar en el área de Coordinación (67%), mientras que casi nueve de diez hombres reportaron lo mismo (89%).
- Dos de tres mujeres reportaron una antigüedad menor aun año en el Instituto (67%), mientras que todos los hombres reportaron lo mismo.

Gráfica 42. Composición de la muestra para el INJUVE, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El INJUVE registró una calificación global de 53.7 para las mujeres, menor que el promedio para la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 29 entre las dependencias y entidades.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**Tabla 25. Calificaciones por objetivo y global
Instituto Nayarita de la Juventud.**

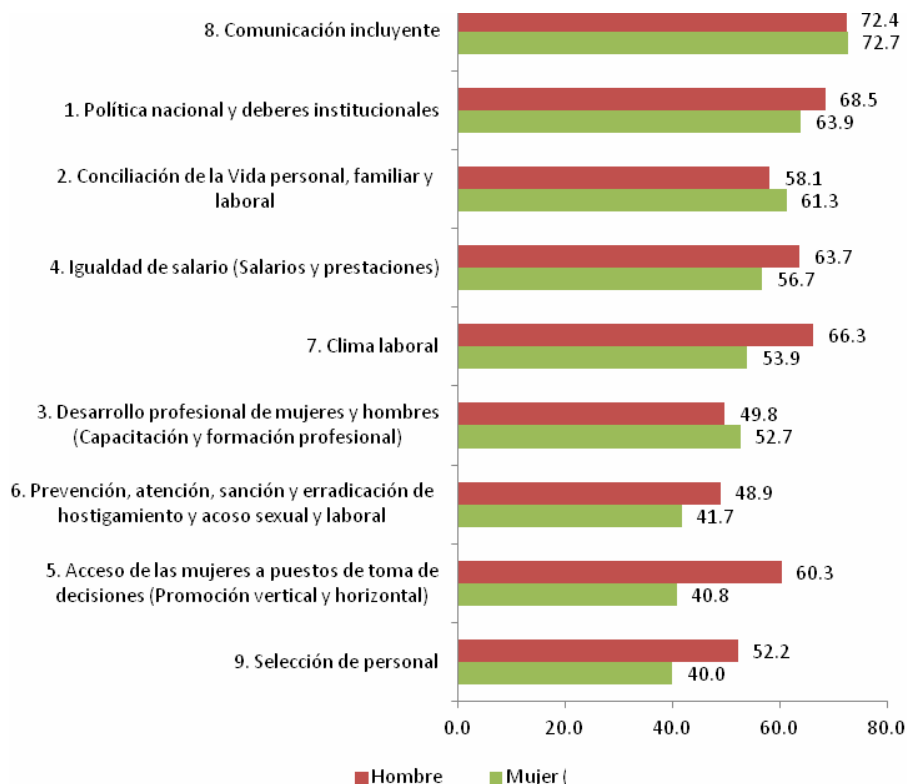
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	63.9	68.5	-4.6
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	61.3	58.1	3.2
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	52.7	49.8	2.9
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	56.7	63.7	-7.0
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	40.8	60.3	-19.4
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	41.7	48.9	-7.2
7. Clima laboral	53.9	66.3	-12.4
8. Comunicación incluyente	72.7	72.4	0.2
9. Selección de personal	40.0	52.2	-12.2
Calificación global	53.7	60.0	-6.3

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos que alcanzaron las calificaciones más altas fueron *Comunicación Incluyente* (72.7, lugar 8) y *Política nacional y deberes institucionales* (63.9, tercer lugar entre las dependencias y entidades).

Los objetivos que registraron la calificación más baja fueron *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (40.8, lugar 36, con una brecha significativamente desfavorable a las mujeres de -19.4) y *Selección de Personal* (40, antepenúltimo lugar, con una brecha en ventaja a los hombres de +12.2).

Gráfica 43. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se observa en el INJUVE 3 áreas en las que resulta necesario disminuir la brecha entre mujeres y hombres:

- Selección de personal.
- Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.
- Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral.



MÉXICO
2010



GOBIERNO
FEDERAL

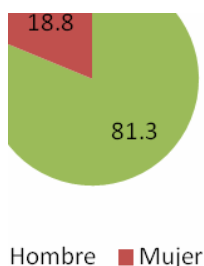
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

33. Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa (INIFE).

Del Instituto INIFE respondieron la encuesta 19% mujeres y 81% hombres (Véase Gráfica 44).

- La mitad de las mujeres tienen licenciatura terminada (50%) y una de seis tiene preparatoria o maestría terminada (17%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres tienen licenciatura (65%) y uno de seis tiene especialidad o maestría (15.3%, agregados).
- La mitad de las mujeres tiene entre 31 y 40 años (50%), mientras que uno de tres hombres tiene entre 21 y 30 o 31 y 40 años (31%, respectivamente).
- La mitad de las mujeres son casadas (50%) y una de tres es soltera (33%), mientras que casi siete de diez hombres son casados (69%) y tres de diez son solteros (31%).
- La mitad de las mujeres reportó trabajar en un área de Jefatura de Departamento (50%) y una de tres en la Coordinación (33%), mientras que uno de tres hombres reportó trabajar en una Jefatura de Departamento o Coordinación (27%, respectivamente).
- Dos de tres mujeres reportaron una antigüedad de entre 1 y 5 años (67%), mientras que la mitad de los hombres reportaron una antigüedad de entre 1 y 5 años (57%) y uno de cuatro menor a un año (23%).

Gráfica 44. Composición de la muestra para el INIFE, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

El INIFE registró una calificación de 57.6 para las mujeres, prácticamente igual al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 17 de todas las dependencias y entidades.

**Tabla 26. Calificaciones por objetivo y global
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa.**

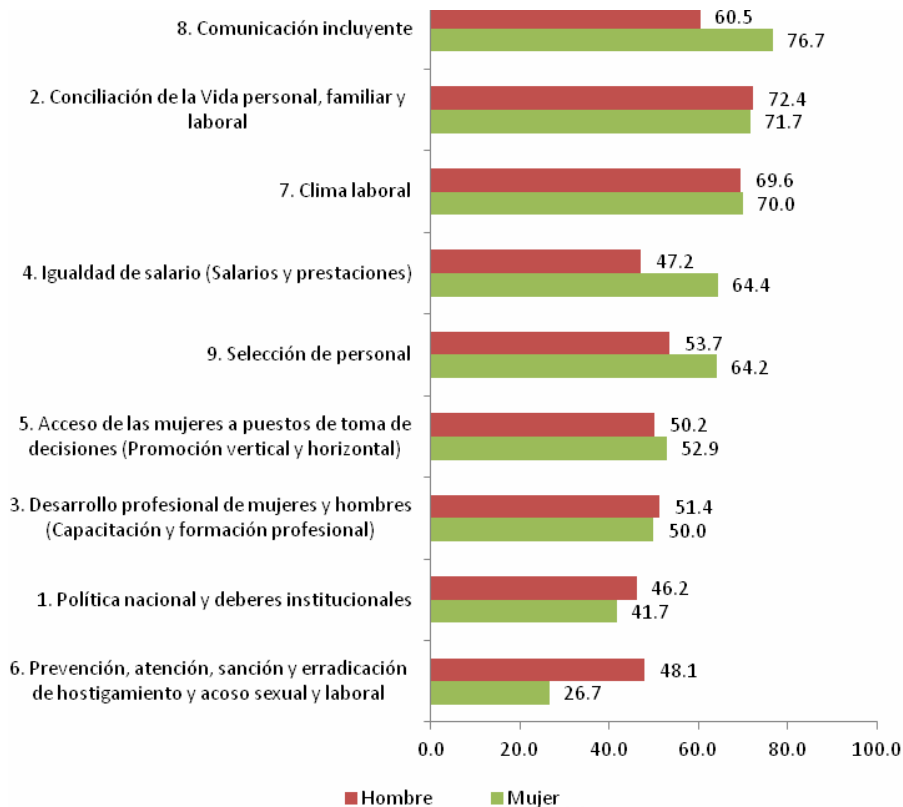
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	41.7	46.2	-4.5
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.7	72.4	-0.7
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	50.0	51.4	-1.4
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	64.4	47.2	17.3
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	52.9	50.2	2.7
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	26.7	48.1	-21.4
7. Clima laboral	70.0	69.6	0.4
8. Comunicación incluyente	76.7	60.5	16.2
9. Selección de personal	64.2	53.7	10.5
Calificación global	57.6	55.5	2.1

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Comunicación Incluyente* (76.7, lugar 4, con una brecha favorable a las mujeres de +16,2), seguido de *Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral* (71.7, lugar 22).

Los objetivos con calificaciones más bajas fueron *Política nacional y deberes institucionales* (41.7, lugar 36) y *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (26.7, el último lugar, con una brecha significativamente favorable a los hombres de +21.4).

Gráfica 45. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda al INIFE implementar medidas eficaces que contribuyan a:

- Diseñar mejores políticas de evaluación contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.
- Transmitir el conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

- Lograr la equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

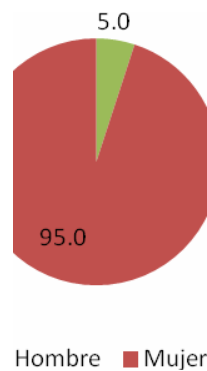
34. Instituto para la Mujer Nayarita (INMUNAY).

Del INMUNAY respondieron la encuesta 95% mujeres y 5% hombres (Véase Gráfica 46).

Dado que solamente un hombre respondió la encuesta, para proteger la confidencialidad de sus respuestas, sus descriptores sociodemográficos serán omitidos.

- Más de la mitad de las mujeres tienen licenciatura terminada (58%) y una de cinco tiene especialidad (21%).
- Poco más de tres de cada diez mujeres tienen entre 31 y 40 años (37%) y poco menos de tres de diez tienen entre 21 y 30 años (32%).
- La mitad de las mujeres son casadas (58%) y una de tres son solteras (37%).
- Dos de tres mujeres trabaja en el área de Coordinación (68%) y la mitad reporta una antigüedad de 1 a 5 años en el Instituto.

Gráfica 46. Composición de la muestra para el INMUNAY, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El INMUNAY recibió una calificación global de 68.8 para las mujeres, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el segundo lugar entre las dependencias y entidades.

Tabla 27. Calificaciones por Objetivo y global Instituto para la Mujer Nayarita.

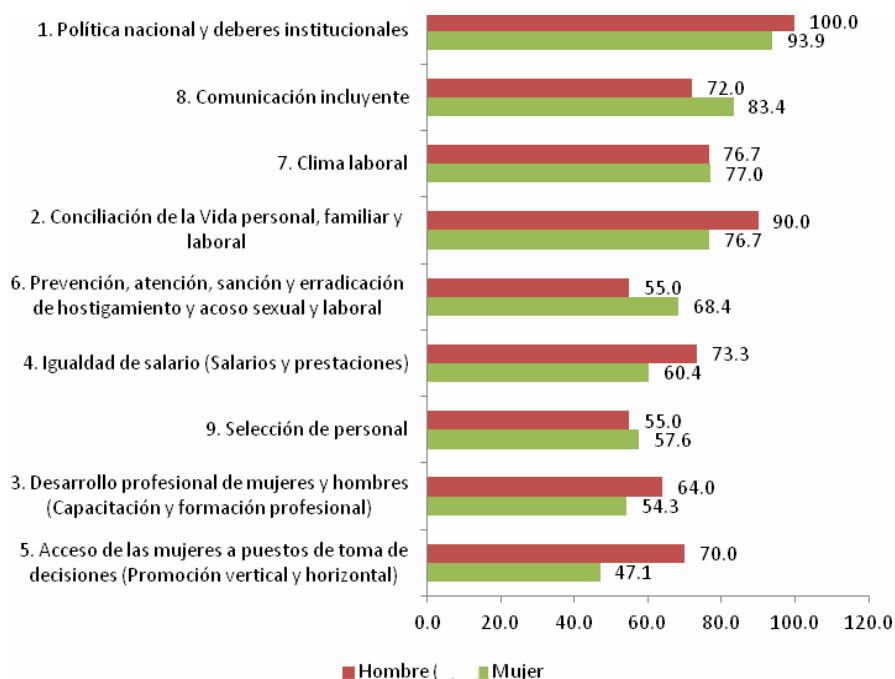
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	93.9	100.0	-6.1
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	76.7	90.0	-13.3
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	54.3	64.0	-9.7
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	60.4	73.3	-13.0
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	47.1	70.0	-22.9
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	68.4	55.0	13.4
7. Clima laboral	77.0	76.7	0.4
8. Comunicación incluyente	83.4	72.0	11.4
9. Selección de personal	57.6	55.0	2.6
Calificación global	68.8	72.9	-4.1

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que registró la calificación más alta fue *Política nacional y deberes institucionales* (93.9, el primer lugar), seguido de *Comunicación Incluyente* (83.4, el primer lugar).

Los objetivos que recibieron la calificación más baja fueron *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (54.3, el lugar 18), seguido de *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (47.1, el lugar 24).

Gráfica 47. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se puede observar en las calificaciones dadas por el INMUNAY, que existe un Clima Institucional que apoya y promueve la equidad entre mujeres y hombres. En todos los objetivos las mujeres se manifestaron por arriba de la media y solamente en uno, la representación masculina estuvo por debajo de la media.

Existen, no obstante, algunos objetivos en los cuales se identifica una disparidad considerable entre la percepción de hombres y mujeres, asimismo existen áreas en donde es posible lograr mejores resultados. Por ello se recomienda al INMUNAY:

- Aplicar medidas eficaces que aseguren el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones en igualdad con el hombre, tomando en cuenta los méritos y aptitudes.
- Establecer criterios claros y transparentes sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres, con la finalidad de que puedan ser seleccionadas y promocionadas por sus méritos al igual que los hombres.

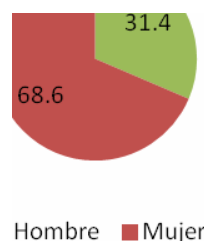
- Establecer acciones de capacitación atendiendo a las necesidades mujeres y hombres, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

35. Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit (IPROVINAY).

Del IPROVINAY participaron en la encuesta; 69% mujeres y 31% hombres (Véase Gráfica 48).

- Dos de tres mujeres tienen licenciatura terminada (63%) y una de cinco tiene preparatoria terminada (21%), y aunque dos de tres hombres tienen licenciatura terminada (64%), casi uno de cinco tiene maestría (18%).
- Una de tres mujeres tiene entre 41 y 50 años (38%) y una de cuatro tiene entre 21 y 30 o 1 y 40 años (25%, respectivamente), mientras que la mitad de los hombres tienen entre 31 y 40 años (55%) y casi uno de cinco tiene entre 41 y 50 o entre 51 y 60 años (18%).
- La mitad de las mujeres son casadas (50%) y una de tres es soltera (29%), mientras que casi tres de cuatro hombres son casados (73%) y uno de cinco es soltero (18%).
- Casi una de tres mujeres trabaja en una Jefatura de Departamento (29%) y una de cinco en la Coordinación (21%), mientras que uno de tres hombres trabaja en una Jefatura de Departamento (36%) y menos de uno de cinco trabaja en la Coordinación, Dirección de Área o en una Dirección General (18%, respectivamente).
- Casi la mitad de las mujeres reportan una antigüedad de entre 1 y 5 años (46%), mientras que dos de tres hombres dice lo mismo (64%).

Gráfica 48. Composición de la muestra para el IPROVINAY, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El IPROVINAY registró una calificación de 56.2 para las mujeres, ligeramente inferior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 20 de todas las dependencias y entidades.

**Tabla 28. Calificaciones por objetivo y global
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit.**

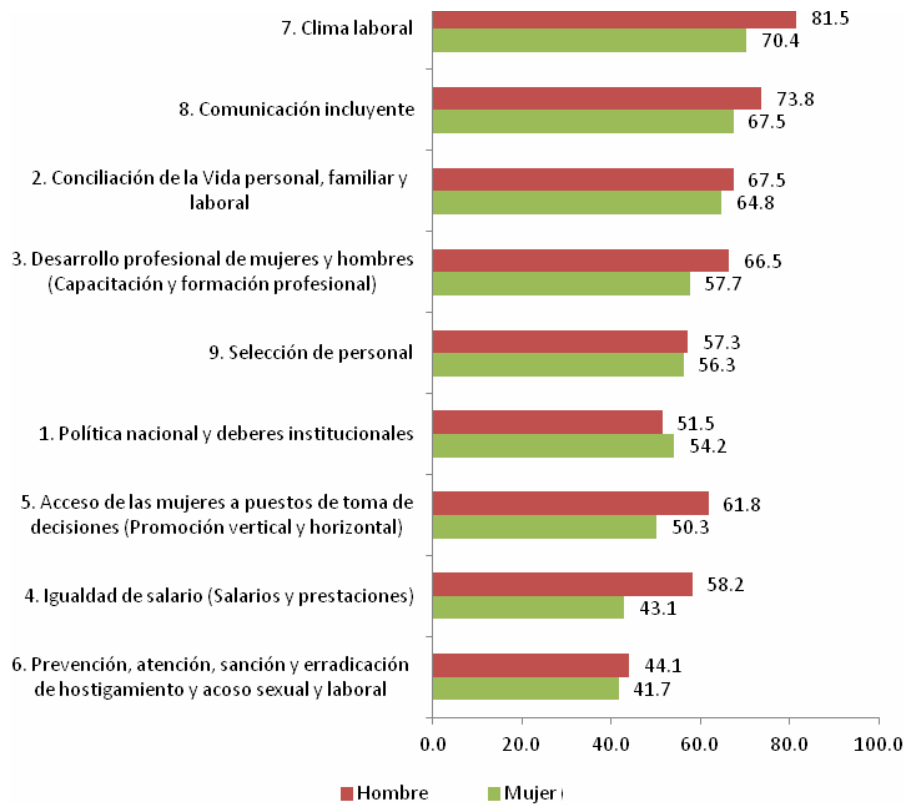
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	54.2	51.5	2.7
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	64.8	67.5	-2.7
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	57.7	66.5	-8.9
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	43.1	58.2	-15.1
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	50.3	61.8	-11.5
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	41.7	44.1	-2.4
7. Clima laboral	70.4	81.5	-11.1
8. Comunicación incluyente	67.5	73.8	-6.3
9. Selección de personal	56.3	57.3	-1.0
Calificación global	56.2	62.5	-6.3

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo que alcanzó la calificación más alta fue *Clima Laboral* (70.4, lugar 18, con una brecha desfavorable a las mujeres de -11.1), seguido de *Comunicación Incluyente* (67.5, lugar 18).

Los objetivos que alcanzaron una calificación más baja fueron *Igualdad de Salario* (43.1, lugar 35, con una brecha igualmente favorable a los hombres de +15.1), seguido de *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (41.7, lugar 29).

Gráfica 49. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Puede observarse, que en el IPROVINAY, los hombres expresaron calificaciones más positivas que las mujeres. En particular se dio una disparidad considerable sobre el tema de igualdad de salario y clima laboral y sobre la promoción vertical y horizontal de mujeres.

Por ello se recomienda al IPROVINAY:

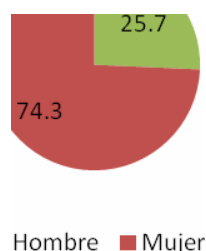
- Establecer criterios y medidas que contribuyan a prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral principalmente hacia las mujeres, brindando una atención oportuna a quienes lo han sufrido y aplicando sanciones contundentes a quienes lo practiquen.
- Lograr la equidad para hombres y mujeres en la asignación de remuneraciones que reciben por sueldos y salarios, así como otras prestaciones.

36. Marakame

De Marakame respondieron la encuesta 74% mujeres y 26% hombres (Véase Gráfica 50).

- Casi la mitad de las mujeres tienen licenciatura terminada (46%) y casi una de tres tiene secundaria terminada (27%), mientras que poco más de uno de cinco hombres tiene preparatoria, preparatoria incompleta o secundaria (22%, respectivamente).
- Dos de tres mujeres tienen entre 21 y 30 años, mientras que uno de cinco hombres tiene entre 21 y 30 años o entre 31 y 40 años de edad (22%, respectivamente).
- Casi cuatro de diez mujeres son casadas o solteras (39%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres son casados (67%) y uno de cinco es soltero (22%).
- Casi una de tres mujeres trabaja en una Jefatura de Departamento o en una Coordinación (27%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres trabajan en una Coordinación (67%) y uno de cinco en una Dirección General (22%).
- Siete de diez mujeres reportan una antigüedad de 1 a 5 años en Marakame, mientras que casi nueve de diez hombres dicen lo mismo (89%).

Gráfica 50. Composición de la muestra para Marakame, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Marakame registró una calificación global para las mujeres de 69.1, la más alta para la Administración Pública Estatal (57.7).

Tabla 29. Calificaciones por objetivo y global Marakame.

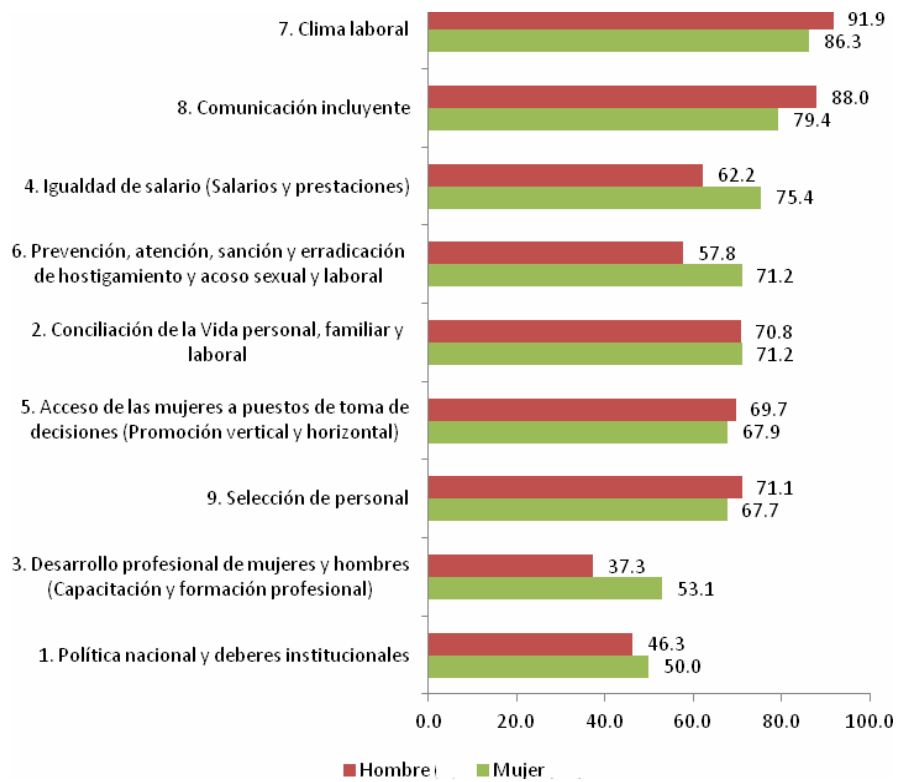
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	50.0	46.3	3.7
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	71.2	70.8	0.3
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	53.1	37.3	15.7
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	75.4	62.2	13.2
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	67.9	69.7	-1.8
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	71.2	57.8	13.4
7. Clima laboral	86.3	91.9	-5.6
8. Comunicación incluyente	79.4	88.0	-8.6
9. Selección de personal	67.7	71.1	-3.4
Calificación global	69.1	66.1	3.0

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos con la calificación más alta son *Clima laboral* (86.3, primer lugar) y *Comunicación Incluyente* (79.4, tercer lugar).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* (53.1, lugar 21, con una brecha favorable a las mujeres de +15.7) y *Política nacional y deberes institucionales* (50, lugar 25).

Gráfica 51. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En casi todos los objetivos tanto mujeres como hombres, dieron una calificación superior a la media, además de reconocer que fue la Entidad con la evaluación más alta de toda la Administración Pública Estatal, reflejo de una Cultura Institucional favorable para mujeres y hombres.

Las áreas en donde se recomienda a Marakame establecer estrategias más eficientes son:

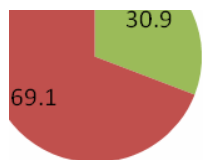
- Desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Política nacional y deberes institucionales.

37. Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia (SEDIF).

Del SEDIF respondieron la encuesta 69% mujeres y 31% hombres (Véase Gráfica 86).

- La mitad de las mujeres tienen licenciatura terminada (52%) y una de cuatro tienen preparatoria terminada (28%), mientras que seis de diez hombres tienen licenciatura terminada (61%) y dos de diez tienen preparatoria terminada (21%).
- Cuatro de diez mujeres tienen entre 21 y 30 años de edad (43%) y casi tres de diez tienen entre 31 y 40 años (29%), mientras que más de la mitad de los hombres tienen entre 31 y 40 años de edad (56%) y casi tres de diez tienen entre 21 y 30 años (28%).
- La mitad de las mujeres son casadas (52%) y una de tres es soltera (38%), mientras que la mitad de los hombres son casados (56%) y uno de cuatro es soltero (24%).
- Casi la mitad de las mujeres trabajan en la Coordinación (45%) y cuatro de diez trabajan en la Coordinación General (41%), mientras que más de la mitad de los hombres trabajan en la Coordinación (56%) y uno de ocho trabaja en una Coordinación General o en la Secretaría (12%, respectivamente).
- Casi la mitad de las mujeres reportan una antigüedad de entre 1 y 5 años en el SEDIF (48%) y dos de diez reportan menos de un año (20%), mientras que la mitad de los hombres reportan una antigüedad de entre 1 y 5 años (52%) y uno de cuatro entre 6 y 10 años (24%).

Gráfica 86. Composición de la muestra para el SEDIF, por sexo.



Hombre ■ Mujer

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El SEDIF recibió una calificación global de 62.5 para las mujeres, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 6 entre las dependencias y entidades.

Tabla 47. Calificaciones por objetivo y global Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia.

	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	61.3	71.3	-10.0
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	76.9	71.8	5.1
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	55.6	53.0	2.6
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	56.3	57.1	-0.8
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	51.8	50.9	0.9
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	53.5	59.4	-5.9
7. Clima laboral	78.5	78.9	-0.5
8. Comunicación incluyente	69.2	67.0	2.2
9. Selección de personal	59.5	57.8	1.7
Calificación global	62.5	63.0	-0.5

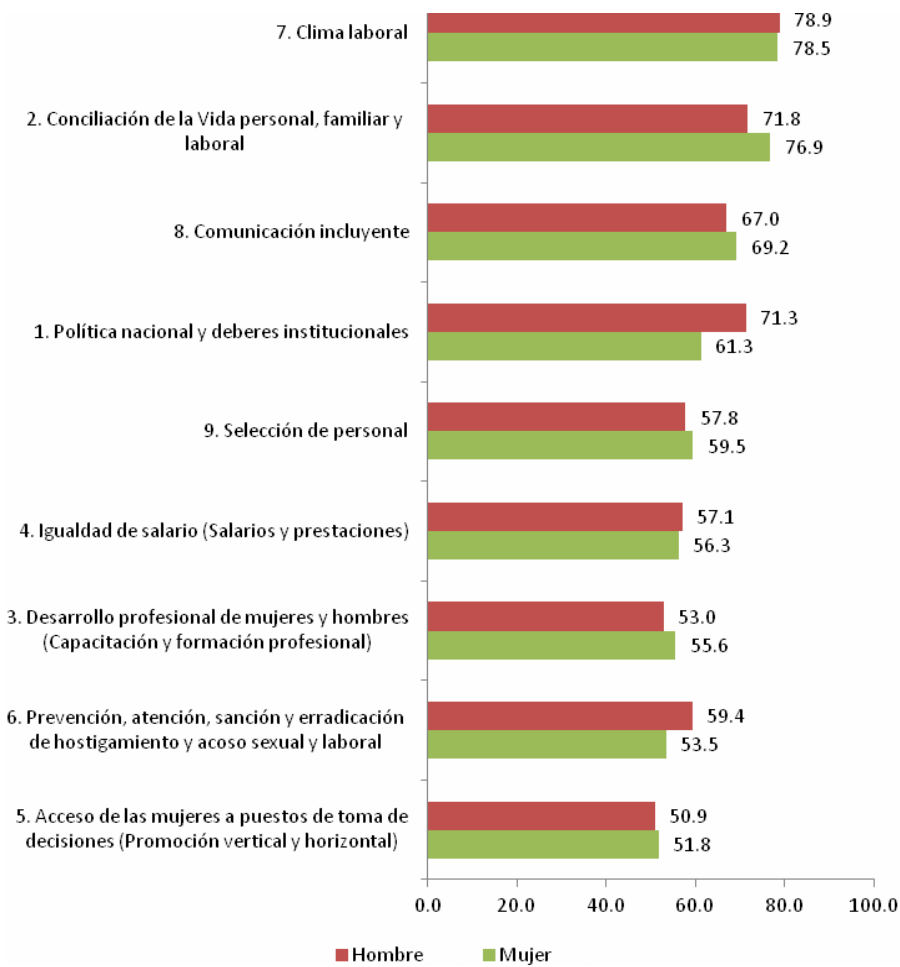
Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos con las calificaciones más altas fueron *Clima laboral* (78.5, lugar 5) y *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (76.9, lugar 7).

Las calificaciones más bajas las registraron los objetivos de *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (53.5, lugar 4) y *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* (51.8, lugar 14).

Gráfica 87. Calificaciones por objetivo, ordenadas.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.



MÉXICO
2010



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

En todos los objetivos tanto mujeres como hombres, dieron una calificación superior a la media, destacándose también brechas mínimas entre mujeres y hombres, muestra clara de que existe un Clima Institucional que apoya y promueve la equidad entre mujeres y hombres.

Existen, no obstante áreas en donde es posible lograr mejores resultados. Por ello se recomienda al SEDIF:

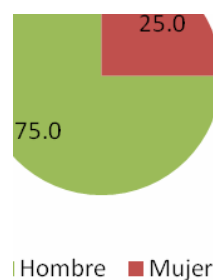
- Brindar igualdad de oportunidades a las mujeres con respecto a los hombres en el acceso a puestos de toma de decisiones, mejorando los criterios de evaluación del desempeño sin distinción de sexo.
- Establecer acciones de capacitación atendiendo a las necesidades mujeres y hombres, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

38. Teatro del Pueblo.

Del Teatro del Pueblo respondieron la encuesta 25% mujeres y 75% hombres (Véase Gráfica 88).

- Dos de tres mujeres tienen licenciatura terminada (67%) y una de seis tiene preparatoria y preparatoria incompleta (17%, respectivamente), mientras que casi tres de diez hombres tienen secundaria terminada (28%), dos de diez tienen preparatoria terminada (22%) y uno de seis tiene licenciatura (17%).
- Dos de tres mujeres tienen entre 21 y 30 años de edad (67%) y una de seis tiene entre 41 y 50 años o entre 51 y 60 años de edad (17%, respectivamente), mientras que un hombre de tres tiene entre 31 y 40 años o entre 41 y 50 años de edad (33%, respectivamente).
- Ocho de diez mujeres son casadas (83%) y una de seis es soltera (17%), mientras que dos de tres hombres son casados (67%) y casi uno de tres es soltero (28%).
- La mitad de las mujeres trabajan en una Dirección General (50%) y una de seis trabaja en una Coordinación General, en una Dirección General o en la oficina del Titular (17%, respectivamente), mientras que dos de tres hombres trabajan en una Coordinación General (67%) y uno de tres trabaja en una Dirección de Área (28%).
- Dos de tres mujeres reportan una antigüedad de entre 1 y 5 años en el Teatro (67%), una de seis tiene entre 6 y 10 años o entre 11 y 15 años de antigüedad (17%), mientras que uno de tres hombres reporta tener entre 1 y 5 años en el Teatro (33%) y dos de diez entre 6 y 10 o entre 11 y 15 años (22%, respectivamente).

Gráfica 88. Composición de la muestra para el Teatro del Pueblo, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El Teatro del Pueblo registró una calificación global para las mujeres de 59.8, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el lugar 12.

Tabla 48. Calificaciones por objetivo y global Teatro del Pueblo.

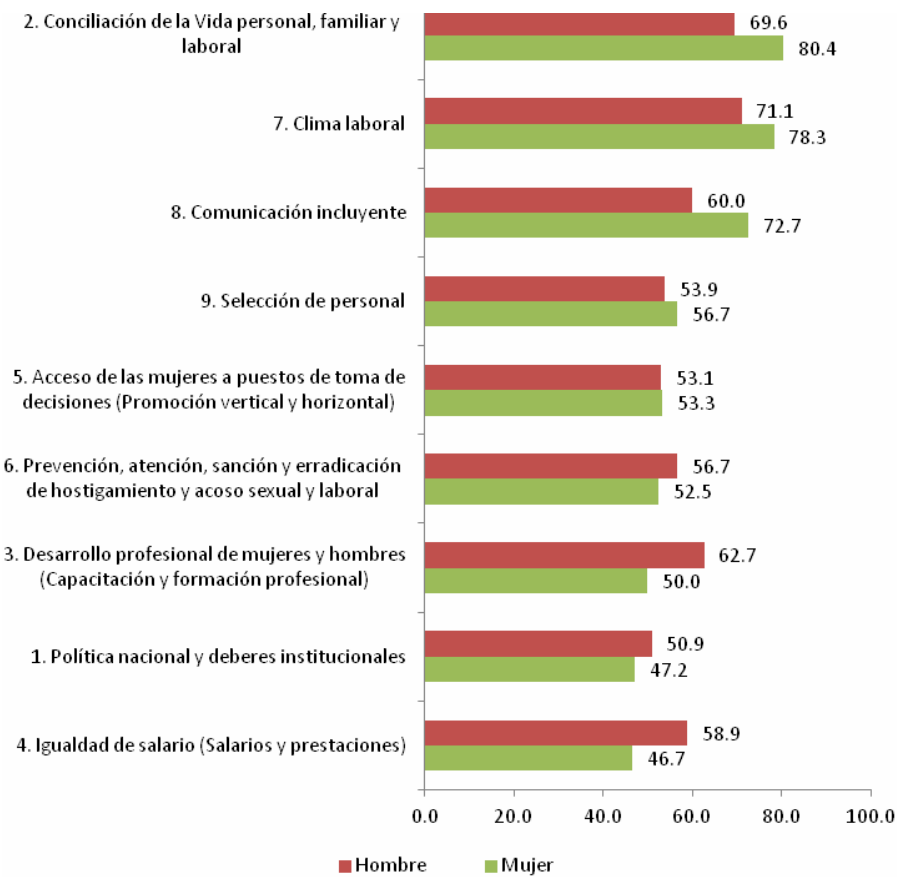
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	47.2	50.9	-3.7
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	80.4	69.6	10.8
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	50.0	62.7	-12.7
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	46.7	58.9	-12.2
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	53.3	53.1	0.3
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	52.5	56.7	-4.2
7. Clima laboral	78.3	71.1	7.2
8. Comunicación incluyente	72.7	60.0	12.7
9. Selección de personal	56.7	53.9	2.8
Calificación global	59.8	59.6	0.1

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

El objetivo con la calificación más alta fue *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral* (80.4, lugar 7, con una brecha de género favorable a las mujeres de +10.8), seguido de *Clima laboral* (78.3, lugar 5, igualmente con una brecha en desventaja para los hombres de -7.2).

Los objetivos con la calificación más baja fueron *Política nacional y deberes institucionales* (47.2, lugar 32), seguido de *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (52.5, lugar 5).

Gráfica 89. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

En casi todos los objetivos tanto mujeres como hombres, dieron una calificación superior a la media, no obstante se presentan brechas mayores de 10, favorables y desfavorables

para ambos sexos. Por ello se recomienda a al Teatro del Pueblo atender especialmente las siguientes áreas:

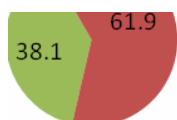
- Igualdad de salarios.
- Desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Comunicación incluyente.
- Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral.

39. Universidad Tecnológica (UT).

De la UT participaron en la encuesta 62% mujeres y 38% hombres (Véase Gráfica 90). Incluye los resultados de la Universidad Tecnológica de la Costa.

- Casi la mitad de las mujeres tienen licenciatura (46%) y cuatro de diez tienen maestría (42%), mientras que la mitad de los hombres tienen licenciatura o maestría (50%, respectivamente).
- Dos de tres mujeres tienen entre 21 y 30 años de edad (62%) y tres de diez tienen entre 31 y 40 años (31%), mientras que casi la mitad de los hombres tienen entre 31 y 40 años (44%) y casi cuatro de diez tienen entre 21 y 30 años (38%).
- Dos de tres mujeres son solteras (62%) y una de tres es casada (35%), mientras que la mitad de los hombres son casados (50%) y uno de tres es soltero (31%).
- Cuatro de diez mujeres trabajan en una Dirección de Área (42%) y casi dos de diez en una Coordinación (19%), mientras que uno de cuatro hombres trabaja en una Coordinación (25%) y casi dos de diez trabajan en una Jefatura de Departamento o en una Dirección de Área (19%).
- La mitad de las mujeres reportan una antigüedad de entre 1 y 5 años en la Universidad (54%) y casi cuatro de diez entre 6 y 10 años (39%), mientras que cerca de cuatro de diez hombres reportan menos de 1 año o entre 1 y 5 años (38%, respectivamente) y uno de cuatro entre 6 y 10 años (25%).

Gráfica 90. Composición de la muestra para la UT, por sexo.



Hombre ■ Mujer

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La UT registró una calificación global para las mujeres de 67.5, superior al promedio de la Administración Pública Estatal (57.7); alcanzó el tercer lugar entre todas las dependencias y entidades.

Tabla 49. Calificaciones por objetivo y global Universidad Tecnológica.

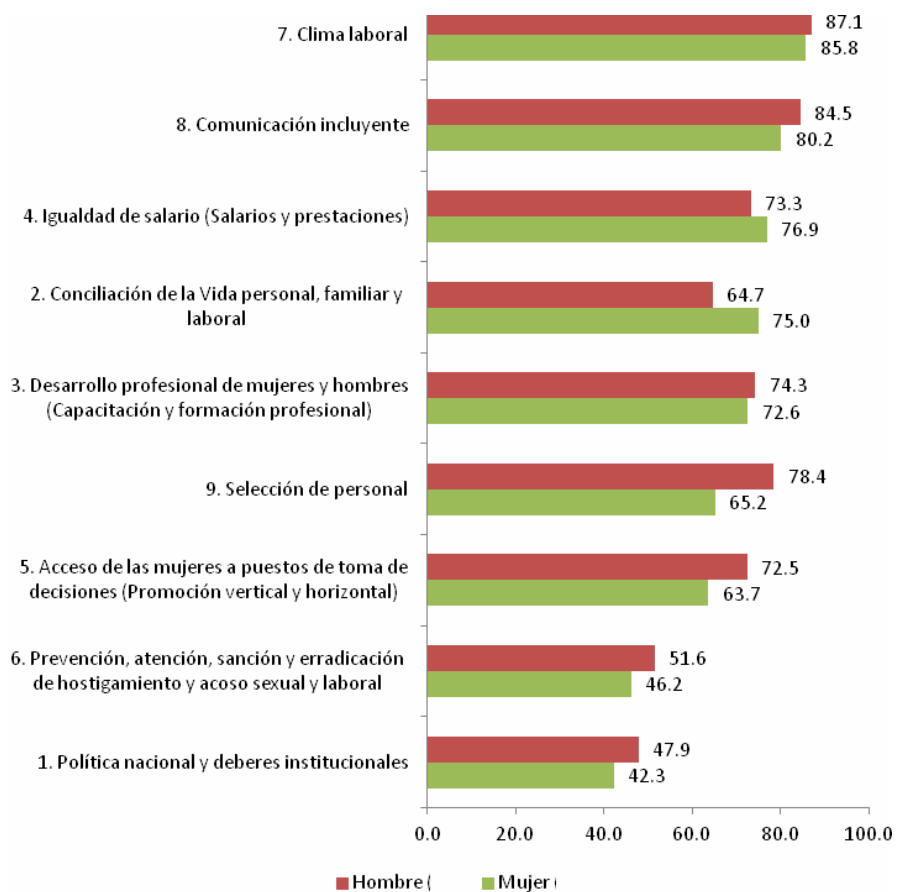
	Mujer	Hombre	Diferencia
1. Política nacional y deberes institucionales	42.3	47.9	-5.6
2. Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral	75.0	64.7	10.3
3. Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)	72.6	74.3	-1.6
4. Igualdad de salario (Salarios y prestaciones)	76.9	73.3	3.6
5. Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	63.7	72.5	-8.8
6. Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral	46.2	51.6	-5.4
7. Clima laboral	85.8	87.1	-1.3
8. Comunicación incluyente	80.2	84.5	-4.3
9. Selección de personal	65.2	78.4	-13.2
Calificación global	67.5	70.5	-2.9

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Los objetivos con las calificaciones más altas fueron *Clima laboral* (85.8, segundo lugar entre las dependencias) y *Comunicación Incluyente* (80.2, segundo lugar).

Los objetivos con las calificaciones más bajas fueron *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* (46.2, lugar 16) y *Política nacional y deberes institucionales* (lugar 35). Cabe mencionar que el objetivo *Selección de personal* registró una brecha desfavorable a las mujeres de -13.2 puntos.

Gráfica 91. Calificaciones por objetivo, ordenadas.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Áreas de oportunidad.

Se recomienda a la UT implementar medidas eficaces que contribuyan a:

- Difundir con claridad y eficacia, el marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer criterios y medidas que contribuyan a prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral principalmente hacia las mujeres, brindando una atención oportuna a quienes lo han sufrido y aplicando sanciones contundentes a quienes lo practiquen.