



Diagnóstico de la Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco

Noviembre de 2019

 Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres



**AUTORIDADES DEL
GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO**

Ing. Enrique Alfaro Ramírez
Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco

Lic. Fela Patricia Pelayo López
Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Se agradecen las facilidades y el apoyo de las personas que laboran en el servicio público del Gobierno del Estado de Jalisco, para la elaboración del presente Diagnóstico de Cultura Institucional.

Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Francisco de Quevedo 169, Arcos Vallarta,

Guadalajara, Jal.

C.P. 44130

Teléfono (33) 3658 3166

Elaboró: Igualdad, Desarrollo y Adelanto, S.C.

CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| 1. Presentación | 5 |
| 2. Marco normativo | 7 |
| 3. Marco teórico | 14 |
| 4. Proceso de implementación | 19 |
| 5. Resultados | 26 |
| 5.1 Información general | 28 |
| 5.2 Política estatal y deberes institucionales | 34 |
| 5.3 Clima laboral | 39 |
| 5.4 Comunicación incluyente | 45 |
| 5.5 Selección de personal | 47 |
| 5.6 Salarios y prestaciones | 49 |
| 5.7 Promoción vertical | 53 |
| 5.8 Capacitación y formación profesional | 59 |
| 5.9 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal | 68 |
| 5.10 Hostigamiento y acoso sexual | 75 |
| 6. Conclusiones | 79 |

1. PRESENTACIÓN

El Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal, representa una acción estratégica tendiente a generar acciones de transformación e innovación institucional que permitan alcanzar mejores condiciones de trabajo al interior de las dependencias y entidades públicas, en el marco de principios de dignidad, igualdad, libertad y no discriminación.

El presente ejercicio tiene el propósito de identificar la existencia de prejuicios, visibilizar las causas estructurales de desigualdad en las dependencias y entidades del gobierno estatal con la finalidad de corregir esta situación y transformar las acciones al interior de la administración pública estatal.

En ese sentido, trabajar en una nueva cultura institucional significa hacer visibles las causas de desigualdad estructural, cambiar mentalidades, fortalecer competencias y capacidades de quienes laboran en las instituciones del sector público y, de manera importante, desarrollar lineamientos y mecanismos que orienten a las organizaciones públicas hacia el cumplimiento de la igualdad entre los géneros, además de promover la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como son las acciones afirmativas.

Esta acción que por su estructura, metodología y contenidos, representa una

pieza estratégica en la conformación de lo que será el Programa Estatal de Cultura Institucional que permitirá el desarrollo de políticas internas igualitarias para abatir cualquier forma de discriminación o violencia al interior de las dependencias y entidades públicas estatales.

Investigaciones como la que aquí se presenta, forma parte de una valiosa oportunidad para impulsar una ética de igualdad en el ámbito público, pero sobre todo, representa la oportunidad de trabajar integralmente para repensar nuevas estrategias de trabajo al interior de las instituciones públicas de la entidad, con el propósito de alcanzar mayores oportunidades de desarrollo, un clima laboral óptimo para el desarrollo de actividades, mejorar el servicio y la función pública, así como institucionalizar el enfoque de la perspectiva de igualdad al interior de las dependencias estatales para hacer de ella, la herramienta que permita a mediano y largo plazo transformar el quehacer institucional.

Con los resultados que aquí se presentan, se genera una reflexión sobre la necesidad –por un lado–, de seguir apoyando aquellas acciones de gobierno estatal que han sido exitosas y que han permitido fomentar mejores condiciones de trabajo; y por otra parte, será imprescindible analizar la conveniencia de trabajar en la transformación de las acciones de gobierno que impiden a las personas alcanzar su pleno potencial.

A través de este mecanismo, se inicia la transformación no sólo respecto de la como se encuentra el funcionamiento interno de las dependencias estatales, sino que también se identifican las brechas de desigualdad de género que afectan el desarrollo de las instituciones y de quienes laboran en ellas; por lo que se trata de una oportunidad para proponer estrategias de intervención, crear y fortalecer lazos de cooperación y por supuesto, crear redes para avanzar hacia temas comunes que tengan un mayor impacto en beneficio de las mujeres y los hombres que trabajan al interior de las dependencias del Gobierno de Jalisco.

2. MARCO NORMATIVO

La presente actividad considera intrínsecamente los principios consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en especial el artículo primero que eleva a rango constitucional los derechos fundamentales de las personas, así como un reconocimiento al más alto nivel de los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Este mismo precepto normativo, señala que toda autoridad bajo cualquier circunstancia debe observar lo que estipula la propia norma constitucional y los tratados internacionales, sin poder recurrir a ningún tipo de argumentación que impida el pleno ejercicio de derechos. Por otra parte, existen instrumentos jurídicos internacionales que sustentan las acciones que sean implementadas por parte de los gobiernos federal, estatal y municipal, con el propósito de transitar de la igualdad formal a la igualdad sustantiva.

Instrumentos como la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*¹ (CEDAW) por sus siglas en inglés, así como la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*² (Convención Belém Do Pará), son fuente y sustento de todas las acciones que motivan el adelanto de las mujeres en la vida pública y privada, así como referente obligatorio de atención por parte de las autoridades de los tres órdenes y ámbitos de gobierno.

A las normas constitucionales e internacionales en materia de derechos humanos, se suma un marco normativo federal integrado por la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*³, con la cual se sientan las bases para la puesta en práctica de la Política Nacional de Igualdad que exige la incorporación transversal del enfoque de género en las políticas de gobierno.

Con esta norma federal, la igualdad entre mujeres y hombres es a la vez un principio y un derecho que refleja el respeto que debe darse a la dignidad de todas las personas y que establece la obligación para el Estado de abstenerse de desarrollar cualquier diferenciación arbitraria o discriminatoria contra

¹ Adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. México la suscribió el 18 de julio de 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981. Este instrumento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.

² Adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas el 9 de junio de 1994. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998. Este instrumento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

³ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de agosto de 2006.

las personas y de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre sus definiciones retoma los estándares internacionales, por ello habla de la igualdad ante la ley, igualdad en la diferencia, igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, igualdad de oportunidades, desigualdad de género, acciones afirmativas, masculinidades, transversalización, empoderamiento, democracia genérica y discriminación de género indirecta.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que corresponderá a los estados las siguientes acciones:

- Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- Incorporar en los presupuestos de egresos de la entidad federativa la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad;
- Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados;

- **Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley;**
- **Promover, en coordinación con las dependencias de la Administración Pública Federal la aplicación de la presente Ley.**

Dicha disposición sienta un precedente y un sustento que tiene implicación directa en el desarrollo del presente diagnóstico, ya que el mismo atiende precisamente a fortalecer la labor institucional del sector público estatal a partir de acciones cuyo marco de referencia ha sido señalado.

Por su parte el Estado de Jalisco posee un marco normativo alineado al contexto internacional y nacional, propiciando que la entidad cuente con las atribuciones necesarias a fin de orientar las políticas públicas de la entidad bajo los principios de igualdad y no discriminación. Lo anterior ha sido resultado de la voluntad política expresada por quien encabeza el gobierno estatal, de las y los legisladores de las diversas fuerzas políticas de la entidad y con el debido apoyo de las organizaciones de la sociedad civil organizada.

Particularmente la *Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*⁴ dispone entre otras las siguientes disposiciones:

⁴ Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobada por el H. Congreso del Estado el día 15 de julio de 2010. Publicada en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco" el día 5 de agosto de 2010. Entró en vigor el día 6 de agosto de 2010.

[...] Artículo 6. Corresponde al Estado promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres y hombres, niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad, sin discriminación alguna por razón de género, edad, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, religión, orientación sexual, discapacidad o estado de salud; desarrollando políticas, planes, programas y proyectos para tal fin [...]

[...] Artículo 15. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por discriminación, cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades e igualdad de oportunidades de las personas en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera; en concordancia con los instrumentos nacionales e internacionales ratificados por el Estado Mexicano [...]

Artículo 24. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos del Estado de Jalisco, adoptarán los siguientes criterios generales de actuación:

I. Adoptar la perspectiva de género en las políticas, decisiones y acciones a implementar;

II. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación;

III. La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, educativa, salud, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres;

IV. La colaboración y cooperación entre las distintas instituciones y dependencias de la administración pública estatal, en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;

[...] VIII. Promover una cultura de igualdad de trato y oportunidades que incluya acciones afirmativas encaminadas a posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, así como el fomento de la

corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia [...]

Por su parte la *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco*⁵ establece como atribuciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (entre otras) las siguientes:

[...] IV. Diseñar, coordinar, monitorear y evaluar la implementación de las políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de procesos que serán transversales, interseccionales e interculturales en favor de las mujeres, y que logren institucionalizar dichas políticas, desde un enfoque de género y derechos humanos garantizando los principios de interdependencia y de progresividad, desde un ejercicio de transparencia y gobernanza [...]

[...] XXI. Promover medidas para combatir el hostigamiento y el acoso sexual, laboral y escolar en las instituciones públicas estatales [...]

[...] XXXV. Realizar estudios técnicos y diagnósticos estratégicos con enfoque de género que resulten necesarios para orientar la

⁵ Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, aprobada por el H. Congreso del Estado el día 5 de diciembre de 2018. Publicada en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco" el día 5 de diciembre de 2018. Entró en vigor el día 6 de diciembre de 2018.

toma de decisiones y la definición de las políticas públicas que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres y el adelanto de las mujeres en la entidad[...]

A partir de lo anterior, se sientan las bases normativas con las cuales el presente diagnóstico tiende a la erradicación de prejuicios y rasgos discriminatorios al interior de las dependencias y entidades públicas, así como en la formulación de políticas públicas y, de manera importante, en el otorgamiento de bienes y servicios bajo un pleno respeto a los derechos humanos.

3. MARCO TEÓRICO

Al iniciar el análisis de este apartado, resulta fundamental precisar que las políticas dirigidas a beneficiar y promover una cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres son cruciales para lograr el crecimiento y el desarrollo de las instituciones de gobierno en el país. En México, existen señales claras de que así lo ha asumido el Estado y de los pasos irreversibles que se han alcanzado en la materia, al impulsar la transversalidad y la institucionalidad de género en los últimos años.

Es útil saber que para lograr incorporar esta estrategia en el conjunto de las instituciones, políticas gubernamentales y poderes del Estado, se ha necesitado de la implementación de estrategias ubicadas en varias dimensiones: a nivel de normatividad, de voluntad y compromiso político de todos los actores del Estado, en la distribución y orientación de los recursos públicos, en la consolidación de mecanismos para el avance de las mujeres, y

contar con la participación de las mujeres y hombres que laboran en las organizaciones públicas.

Incorporar una perspectiva de género en las políticas públicas, ha permitido –por ejemplo- que, en materia de desarrollo social, se realice un análisis más preciso de las necesidades específicas de las mujeres a partir de la diversidad de características y entornos, lo cual permite focalizar regiones y grupos que requieren atención prioritaria.

Por ello, resulta conveniente desarrollar estrategias que permitan que en la cultura organizacional de las dependencias de gobierno estatal, se incorpore la perspectiva de género a fin de incidir en los procesos de transformación gubernamental.

Para cumplir con este propósito, es necesario contar con herramientas metodológicas que faciliten la transversalización e institucionalización del enfoque de género en la cultura organizacional de las dependencias y entidades estatales; ya que así, se propiciarán acciones en favor de un desarrollo igualitario, sin discriminación, con mejores oportunidades y resultados para las mujeres y hombres que laboran en las dependencias estatales de Jalisco.

Para iniciar con la formulación de estas nuevas estrategias de transformación organizacional, ha sido necesario una voluntad política desde quien encabeza el gobierno estatal y quién ha demostrado concebir sus

prioridades de gobierno a partir de una noción en donde se tomen en cuenta de manera diferenciada las necesidades –en este caso– de sus trabajadoras y trabajadores; ya que, a partir de lo anterior, se propiciará el desarrollo de una nueva cultura institucional.

En México, podemos decir que tenemos avances y prácticas innovadoras en estos componentes, es el caso del Programa de Cultura Institucional implementado por el gobierno federal a través de la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres en el año de 2008 y que fue posible, gracias a la participación de las mujeres y hombres que desde lo individual o colectivo, han incidido en la coordinación e implementación de acciones como la que aquí se muestra y que tienden en consolidar la Política Nacional y Estatal de Igualdad.

Por lo anterior, el Diagnóstico cuyos resultados aquí se presentan, es una iniciativa que tiene la finalidad de reconocer y afirmar la responsabilidad del papel que tiene la administración estatal frente a las políticas de igualdad de género, así como, de asegurar la plena vigencia de los derechos humanos como eje transversal de la política estatal de desarrollo. Lo anterior se encuentra en plena congruencia a las disposiciones normativas señaladas en líneas anteriores, así como de conformidad a la agenda de género de la región de latinoamérica que comprende diversos compromisos adoptados por los gobiernos de América Latina y el Caribe, así como en correspondencia a la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030.

Lo anterior cobra importancia para Jalisco en el contexto de fortalecer las políticas estatales a la luz de la necesidad de zanjar la desconexión que prevalece entre las políticas de igualdad de género, las estrategias de desarrollo y el campo de los derechos humanos. Lo que a su vez se concatena con los múltiples obstáculos que enfrentan las instituciones públicas para avanzar en la implementación de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, sobre todo a nivel local. Esta preocupación, compartida ampliamente, representa una oportunidad de rectificar, revisar y trabajar conjuntamente para fortalecer las acciones que garanticen una cultura institucional apegada a los principios de dignidad, igualdad, libertad y no discriminación.

Bajo este contexto, el diagnóstico responde al desafío de avanzar hacia la integración de una acción que articule transversalmente el marco de derechos humanos, el enfoque interseccional, intergeneracional e intercultural en la política estatal de desarrollo y las distintas políticas sectoriales. Todo ello para enfrentar las desigualdades de género, la discriminación y violencia institucional, que en su conjunto ralentizan al desarrollo de la entidad y colocan a determinados sectores de la población en condiciones de desventaja.

Desde ésta manera se sienta un andamiaje que permite a las dependencias y entidades públicas estatales generar acciones tendientes en promover,

respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, a través de la incorporación de un enfoque de igualdad y no discriminación en las estructuras administrativas de su quehacer gubernamental con el propósito de alcanzar la igualdad sustantiva.

Lo anterior significa que la visión teórica y metodológica bajo este enfoque, intervenga en las dependencias y entidades públicas para que las acciones, bienes y servicios que ofrece el Estado genere una cultura de igualdad y libre de discriminación, permitiendo mejorar las condiciones de vida para todas las personas. En este sentido, se busca generar mayores oportunidades para mujeres y hombres en un marco de derechos humanos; esta herramienta teórica y conceptual de trabajo, permite revertir desigualdades históricas a partir de una redistribución equitativa de los recursos, valorar el uso del tiempo tanto de mujeres y hombres, así como modificar las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.

En concordancia a lo antes señalado, el Estado de Jalisco ha asumido la obligación de generar estrategias para hacer que las experiencias, necesidades e intereses de hombres y mujeres constituyan una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que se beneficien por igual y desaparezcan las brechas de desigualdad.

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional conlleva una forma de garantizar el pleno respeto a sus derechos humanos, en razón a que contribuye a realizar un análisis más preciso de las necesidades de cada grupo poblacional tomando en cuenta la diversidad de características y entornos, lo cual ha facilitado focalizar las necesidades de las personas.

Lo anterior conlleva la modificación de paradigmas en los diversos sectores institucionales y sociales a través de la elaboración de políticas públicas igualitarias en todos los contextos: social, económico y político. Gracias a la perspectiva de género se obtiene un análisis amplio y detallado respecto a las necesidades o prioridades que deben atender las instituciones de gobierno. Por lo que, al incorporarla se contribuye en una forma que permite eliminar las barreras socioculturales y generar una mejor distribución del poder entre mujeres y hombres, a fin de fortalecer la equidad social y lograr alcanzar el desarrollo humano.

Bajo el contexto desarrollado, eliminar la desigualdad, la discriminación y violencia es un asunto que no les compete sólo a las personas resolver, sino que es necesario –desde el estado– brindar las condiciones institucionales necesarias para lograr calidad de vida, sostenibilidad de desarrollo y democracia. En este sentido, el Diagnóstico que aquí se presenta es de suma importancia toda vez que, permitirá a las y los servidores públicos involucrados en los procesos de mejorar el clima laboral, visibilizar áreas de

oportunidad que favorezcan tener mejores entornos laborales libres de estereotipos y discriminación.

4. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

El diagnóstico que aquí se presenta es resultado de un trabajo coordinado y que solo fue posible a la amplia participación de las y los servidores públicos de las dependencias y entidades de la administración pública estatal. Dicha labor se desarrolló en varias etapas las cuales se muestran a continuación.

En un primer momento, y reconociendo la magnitud de la Administración Pública Estatal, la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) identificó a las dependencias de la administración pública central, así como organismos descentralizados, estratégicos para incorporar en el diagnóstico, tanto por el número de personas que laboran en ella como la responsabilidad que tienen que la política de igualdad. A partir de esto fueron convocadas con la finalidad de presentar los objetivos, alcances y metodología de trabajo para elaborar el presente diagnóstico. Las dependencias que asistieron son las siguientes:

| Dependencia |
|---|
| 1. Despacho del Ejecutivo |
| 2. Secretaría Gral. de Gobierno |
| 3. Jefatura de Gabinete |
| 4. Secretaría de Infraestructura y obra pública |
| 5. Secretaría de Desarrollo Económico |
| 6. Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural |
| 7. Contraloría del Estado |
| 8. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial |
| 9. Secretaría de Seguridad Pública |
| 10. Sistema de Tren Eléctrico Urbano |
| 11. Fiscalía General del Estado |
| 12. Secretaría de Turismo |
| 13. Secretaría de Educación |
| 14. Secretaría de Trabajo y Previsión Social |
| 15. Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología |
| 16. Secretaría de Transporte |
| 17. Secretaría de Administración |
| 18. Secretaría de la Hacienda Pública |
| 19. Secretaría de Salud |
| 20. Secretaría de Gestión del Agua |
| 21. Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres |

| |
|---|
| 22. Secretaría del Sistema de Asistencia Social |
| 23. Secretaría de Cultura |
| 24. Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana |
| 25. Procuraduría Social del Estado |
| 26. DIF Estatal |
| 27. Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos |
| 28. Dirección de Pensiones del Estado |
| 29. Instituto Estatal del Deporte |
| 30. Unidad Estatal de Protección Civil |

Como parte de los compromisos de trabajo para la conformación del Diagnóstico se estableció una ruta de trabajo a través de un proceso metodológico basado en las siguientes etapas:

1. Elaboración de un cuestionario organizacional como documento de consulta para que fuera contestado por las y los servidores públicos de diferentes dependencias de la administración pública estatal y quienes mediante sus respuestas generaran una percepción en cuanto a las condiciones en las que se desarrolla su labor institucional.

Dicho cuestionario se realizó enfocado a cubrir los objetivos siguientes:

- Contar con un diagnóstico que propicie el incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados en materia de igualdad al interior y exterior de las dependencias estatales.

- Tener un panorama de la realidad que vive la Administración Pública Estatal en materia de clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación de personal, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, hostigamiento y acosos sexual, que permita conocer el manejo y aplicación de la cultura institucional al interior y exterior de la APE, para generar un Programa de Cultura Institucional.

Visto lo anterior, el cuestionario aborda integralmente los siguientes aspectos:

- i. Información general.
- ii. Factor de política estatal y deberes institucionales.
- iii. Factor de clima laboral.
- iv. Factor de comunicación incluyente.
- v. Factor de selección de personal.
- vi. Factor de salarios y prestaciones.
- vii. Factor de promoción vertical y horizontal.
- viii. Factor de capacitación y formación profesional.

ix. Factor de Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

x. Factor de hostigamiento y acoso sexual.

2. Desarrollo de un sistema tecnológico vía internet (plataforma) que permitiera contar con una cobertura en todas y cada una de las dependencias de gobierno estatal bajo un manejo accesible para las y los servidores públicas, garantizando el anonimato.

3. Especificar el mecanismo de ingreso o accesibilidad a la plataforma; cada dependencia tuvo una clave de acceso única.

4. Establecimiento de un número determinado de personas (muestra) por cada dependencia para contestar la encuesta. Se utilizó la aplicación de un muestreo aleatorio simple con ajuste, con la finalidad de darle representatividad estadística a cada dependencia de la APE a través de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 (N) (p) (q)}{\left[E^2 (N-1) \right] + \left[z^2 (p) (q) \right]}$$

Donde:

N: Es la población total de cada dependencia.

n: Es la muestra por cada dependencia.

Z: Es el nivel de confianza estimada para este diagnóstico en 94%.

p: Es la probabilidad a favor.

q: Es la probabilidad en contra.

E: Es el error estimado.

En cuanto a las dependencias del gobierno estatal y el número de personal asignado para contestar la encuesta, se describe a continuación:

| Dependencia | Muestra Total (n) | Personas a encuestar por dependencia | |
|--|-------------------|--------------------------------------|-------------|
| | | Mujeres (n) | Hombres (n) |
| 1. Despacho del Ejecutivo | 226 | 106 | 120 |
| 2. Secretaría Gral. de Gobierno | 315 | 163 | 152 |
| 3. Jefatura de Gabinete | 50 | 23 | 27 |
| 4. Secretaría de Infraestructura y obra pública | 235 | 97 | 138 |
| 5. Secretaría de Desarrollo Económico | 104 | 64 | 40 |
| 6. Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural | 170 | 82 | 88 |
| 7. Contraloría del Estado | 172 | 84 | 88 |
| 8. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial | 184 | 81 | 103 |

| | | | |
|--|------------|------------|------------|
| 9. Secretaría de Seguridad Pública | 227 | 236 | 463 |
| 10. Sistema de Tren Eléctrico Urbano | 298 | 120 | 178 |
| 11. Fiscalía General del Estado | 438 | 215 | 223 |
| 12. Secretaría de Turismo | 81 | 40 | 41 |
| 13. Secretaría de Educación | 487 | 244 | 243 |
| 14. Secretaría de Trabajo y Previsión Social | 275 | 139 | 136 |
| 15. Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología | 54 | 28 | 26 |
| 16. Secretaría de Transporte | 331 | 165 | 166 |
| 17. Secretaría de Administración | 246 | 114 | 132 |
| 18. Secretaría de la Hacienda Pública | 377 | 194 | 183 |
| 19. Secretaría de Salud | | | |
| 20. Secretaría de Gestión del Agua | 6 | 1 | 5 |
| 21. Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres | 70 | 46 | 24 |
| 22. Secretaría del Sistema de Asistencia Social | 214 | 103 | 111 |
| 23. Secretaría de Cultura | 290 | 143 | 147 |

| | | | |
|--|-----|-----|-----|
| 24. Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana | 101 | 52 | 49 |
| 25. Procuraduría Social del Estado | 207 | 105 | 102 |
| 26. DIF Estatal | 358 | 195 | 163 |
| 27. Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos | 117 | 58 | 59 |
| 28. Dirección de Pensiones del Estado | | | |
| 29. Instituto Estatal del Deporte | 328 | 150 | 178 |
| 30. Unidad Estatal de Protección Civil | 170 | 42 | 128 |

La información anterior fue debidamente proporcionada a cada una de las dependencias estatales previo a la apertura de la plataforma con la finalidad de organizar el proceso interno de implementación.

5. Determinar tiempos de apertura y cierre de la plataforma. Lo anterior se estableció en un periodo de 13 días naturales contados a partir del jueves 14 de noviembre al martes 26 de noviembre del 2019.

Cómo parte de las estrategias de seguimiento, se acordó la entrega de datos diarios por medio de correo electrónico dirigidos a cada uno de los enlaces nombrados en las diferentes dependencias, a fin de que fuera revisado el

avance del proceso de la encuesta y mostrar que dependencias estaban respondiendo a la convocatoria, así como el número de personas que hubieran contestando la encuesta.

Se hizo énfasis en que para el levantamiento del diagnóstico se tendría que asegurar el cumplimiento de las siguientes recomendaciones:

- Garantizar el anonimato de las personas.
- Poner una cuota diaria de encuestas a contestar por dependencia.
- Designar una persona responsable por dependencia.

6. Análisis de resultados de las encuestas que conforman el diagnóstico, las cuales se detallan en el siguiente apartado.

5. RESULTADOS

Para la realización de la encuesta fueron convocadas 30 dependencias estatales a las cuales se les asignaron un número determinado de personas a encuestar tal y como quedó señalado en puntos anteriores. Cabe destacar

que, durante el periodo de aplicación de la encuesta, existen dependencias que culminaron en su totalidad la misma y otras que no alcanzaron a llegar a la meta señalada. No obstante, para efectos del diagnóstico, es importante sumar la totalidad de las respuestas emitidas ya que representa un ejercicio que permitirá la mejor toma de decisiones en consideración de ser una estrategia transversal.

En función de lo anterior, el diagnóstico se realiza sobre la base de los resultados globales que conjuntaron la participación de todas y cada de las dependencias de la administración pública estatal. A continuación, se muestra una relación del porcentaje de participación de cada la dependencia durante el tiempo en que estuvo aperturado el sistema.

| Dependencia | Muestra Total (n) | Mujeres (n) | Hombres (n) | CIERRE EN PORCENTAJES |
|---|------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|
| 1. Despacho del Ejecutivo | 226 | 106 | 120 | 100% |
| 2. Secretaría Gral. de Gobierno | 315 | 163 | 152 | 90% |
| 3. Jefatura de Gabinete | 50 | 23 | 27 | 100% |
| 4. Secretaría de infraestructura y obra pública | 235 | 97 | 138 | 48% |
| 5. Secretaría de Desarrollo Económico | 104 | 64 | 40 | 81% |

| | | | | |
|---|-----|-----|-----|------|
| 6. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural | 170 | 82 | 88 | 100% |
| 7. Contraloría del Estado | 172 | 84 | 88 | 100% |
| 8. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial | 184 | 81 | 103 | 100% |
| 9. Secretaría de Seguridad Pública | 227 | 236 | 463 | 100% |
| 10. Sistema de Tren Eléctrico Urbano | 298 | 120 | 178 | 92% |
| 11. Fiscalía General del Estado | 438 | 215 | 223 | 100% |
| 12. Secretaría de Turismo | 81 | 40 | 41 | 100% |
| 13. Secretaría de Educación | 487 | 244 | 243 | 100% |
| 14. Secretaría de Trabajo y Previsión Social | 275 | 139 | 136 | 100% |
| 15. Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología | 54 | 28 | 26 | 100% |
| 16. Secretaría de Transporte | 331 | 165 | 166 | 100% |
| 17. Secretaría de Administración | 246 | 114 | 132 | 43% |
| 18. Secretaría de la Hacienda Pública | 377 | 194 | 183 | 99% |
| 19. Secretaría de Salud | 484 | 243 | 241 | 100% |
| 20. Secretaría de Gestión del Agua | 6 | 1 | 5 | 83% |
| 21. Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres | 70 | 46 | 24 | 100% |
| 22. Secretaría del Sistema de Asistencia Social | 214 | 103 | 111 | 42% |
| 23. Secretaría de Cultura | 290 | 143 | 147 | 86% |

| | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----------|
| 24. Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana | 101 | 52 | 49 | 100% |
| 25. Procuraduría Social del Estado | 207 | 105 | 102 | 100% |
| 26. DIF Estatal | 358 | 195 | 163 | 100% |
| 27. Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos | 117 | 58 | 59 | 77% |
| 28. Dirección de Pensiones del Estado | S/D | S/D | S/D | Sin datos |
| 29. Consejo de Fomento Deportivo (CODE) | 328 | 150 | 178 | 91% |
| 30. Unidad Estatal de Protección Civil | 170 | 42 | 128 | 100% |

Con relación a la totalidad de personas que contestaron la encuesta, la misma tuvo una participación de 6,319 personas, las cuales conformaron la muestra representativa por todas y cada una de las dependencias participantes.

| Número de personas que participaron | Mujeres | Hombres |
|-------------------------------------|---------|---------|
| 6319 | 3570 | 2749 |

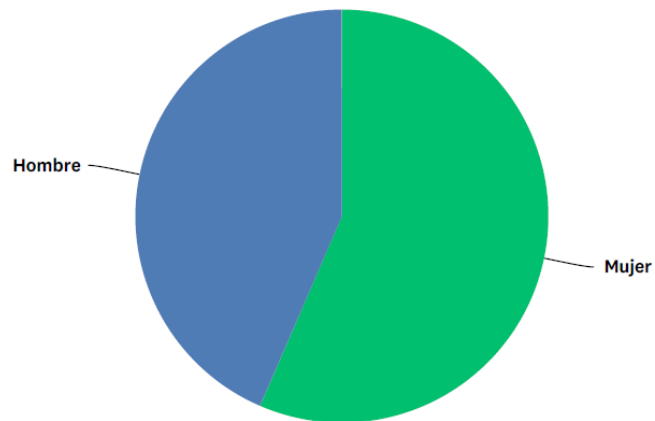
A continuación, se presentan los resultados con relación a los factores de análisis que integraron la encuesta y forman parte del Diagnóstico.

Cabe hacer mención, que la totalidad de los resultados de cada una de las preguntas, se presentan en documento diverso y al cual se le nombra como “Anexo Uno”, mismo que forma parte integrante del presente Diagnostico.

5.1 Información general

En cuanto a la participación desagregada por sexo, se contabiliza la participación total de 3570 mujeres y 2749 hombres, dando un total de 6319 personas participantes.

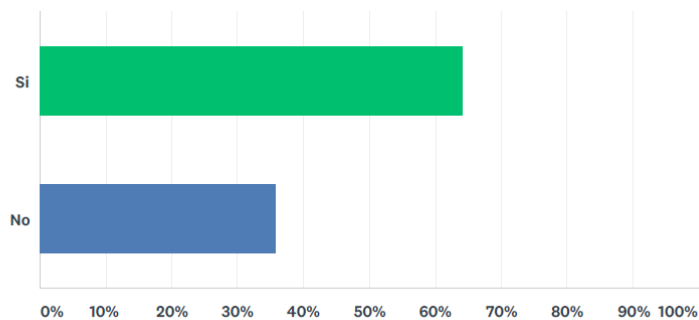
Gráfica 1. Participación de personas desagregada por sexo.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Mujer | 56.50% | 3,570 |
| Hombre | 43.50% | 2,749 |
| TOTAL | | 6,319 |

Con relación a las personas que tienen a su cargo la jefatura del hogar, se desprende que un 64.28%, es cabeza de familia, mientras que un 35.72% no tiene a su cargo la jefatura del hogar.

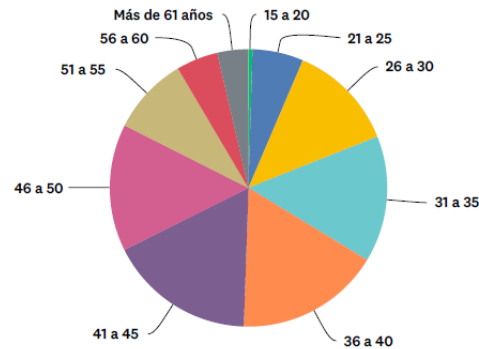
Gráfica 2. Porcentaje de personas con jefatura de hogar.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Si | 64.28% | 4,062 |
| No | 35.72% | 2,257 |
| TOTAL | | 6,319 |

Respecto a la edad de las personas de quienes contestaron, los resultados muestran que el grupo de personas con quinquenio de entre los 41 a 45 años es el más alto con un 17.09%; siendo el más bajo del comprendido entre los 15 a 20 años.

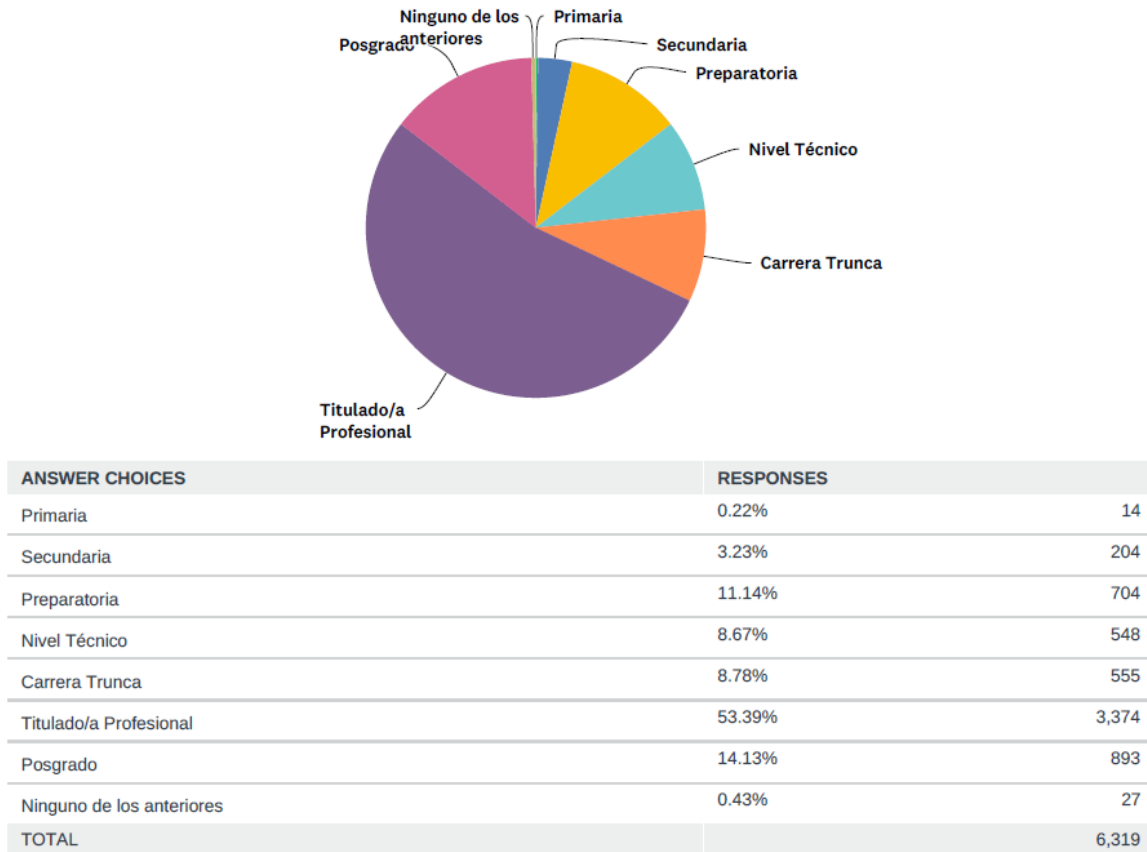
Gráfica 3. Porcentaje de edad de las personas.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| 15 a 20 | 0.47% | 30 |
| 21 a 25 | 5.95% | 376 |
| 26 a 30 | 12.57% | 794 |
| 31 a 35 | 14.72% | 930 |
| 36 a 40 | 16.84% | 1,064 |
| 41 a 45 | 17.09% | 1,080 |
| 46 a 50 | 14.81% | 936 |
| 51 a 55 | 9.07% | 573 |
| 56 a 60 | 4.86% | 307 |
| Más de 61 años | 3.62% | 229 |
| TOTAL | | 6,319 |

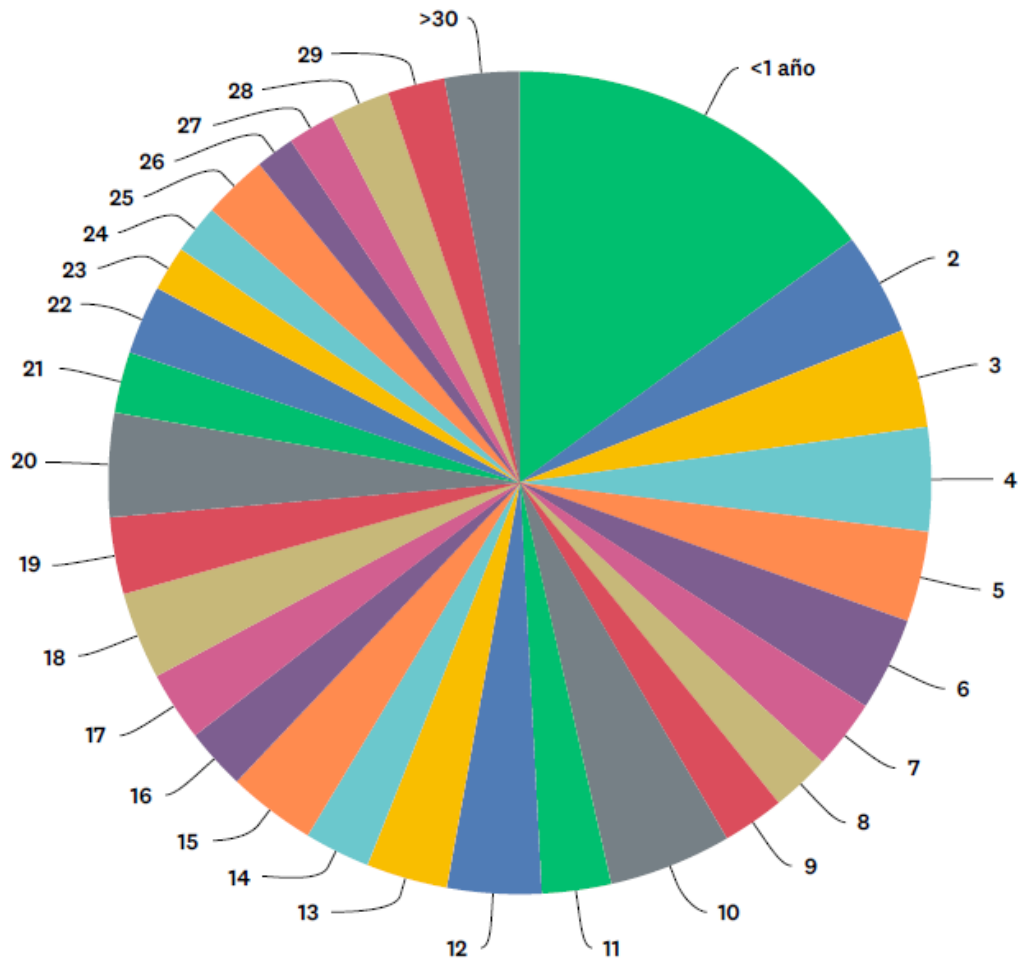
En cuanto a la escolaridad de las personas encuestadas y que laboran en las dependencias estatales, un 53.39% está titulado; un 14.13% cuenta con estudios de posgrado; existe un porcentaje de 8.67% que cuenta con carrera técnica, sin embargo existe un 8.78% del personal que manifiesta no haber concluido sus estudios profesionales.

Gráfica 4. Escolaridad de las personas.



Con relación al tiempo que tienen las personas laborando en el sector público, quienes concentran mayor porcentaje son quienes tienen un año de servicio con un 14.94%, seguido del rango de 10 años con un 4.81%.

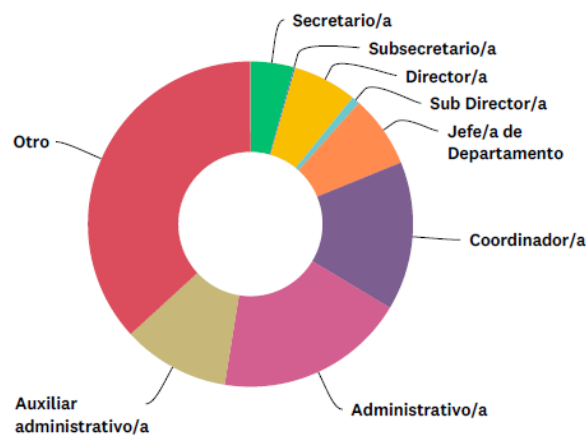
Gráfica 5. Tiempo de laborar en el sector público.



Respecto a los cargos de las personas que contestaron la encuesta, el identificado con mayor participación lo representa el de administrativo/a con un porcentaje de 18.94% es decir 1,197 personas que contestaron la encuesta se encuentran en esa posición laboral; seguido del nivel de coordinación con

un 14.76%. Es importante señalar que el término Secretario/a fue entendido, por quienes contestaron la encuesta, como auxiliar administrativo, pues los resultados muestran que 273 personas contestaron bajo el cargo de Secretario/a, siendo que únicamente hay 19 Secretarías de Estado.

Gráfica 6. Niveles en que se desempeñan las personas encuestadas.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|---------------------------|-----------|-------|
| Secretario/a | 4.32% | 273 |
| Subsecretario/a | 0.14% | 9 |
| Director/a | 6.38% | 403 |
| Sub Director/a | 0.81% | 51 |
| Jefe/a de Departamento | 7.20% | 455 |
| Coordinador/a | 14.76% | 933 |
| Administrativo/a | 18.94% | 1,197 |
| Auxiliar administrativo/a | 10.63% | 672 |
| Otro | 36.81% | 2,326 |
| TOTAL | | 6,319 |

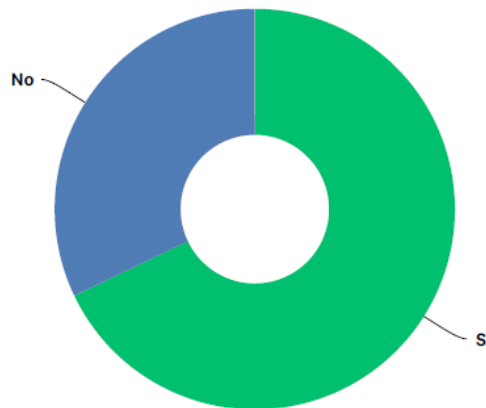
5.2 Política estatal y deberes institucionales.

Este apartado busca identificar el grado de conocimiento que poseen las y los servidores públicos con relación a los temas de la política nacional y estatal

en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en tanto representan las bases que sustentan una cultura institucional bajo principios de igualdad y no discriminación, que a su vez se verá reflejada en procesos de prestación de servicios acordes a las necesidades y características propias de los diferentes grupos sociales.

Con relación a la pregunta si se conoce la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, un 67.91% de personas establecieron que sí la conocen, mientras un 32.09% manifestó que no la conoce.

Gráfica 7. Porcentaje de personas que conocen la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

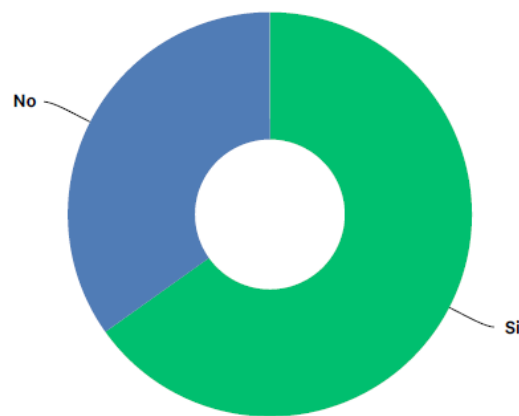


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Si | 67.91% | 4,228 |
| No | 32.09% | 1,998 |
| TOTAL | | 6,226 |

A la pregunta de si las personas encuestadas conocen la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, un 65.16%

manifestó que sí la conoce, contra un 34.84% de personas que manifestó desconocerla.

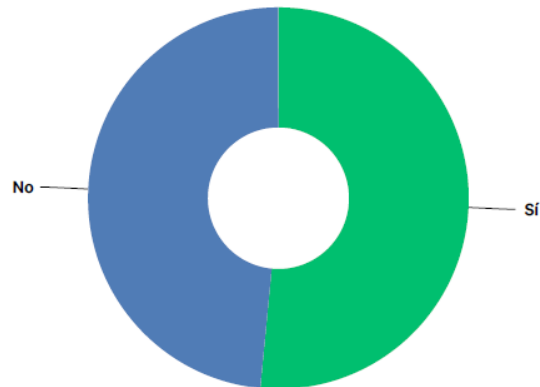
Gráfica 8. Porcentaje de personas que conocen la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Si | 65.16% | 4,057 |
| No | 34.84% | 2,169 |
| TOTAL | | 6,226 |

En cuanto al conocimiento de existencia de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, las y los servidores públicos respondieron que 51.53% manifestó que sí la conoce, contra 48.47% que desconoce de su existencia.

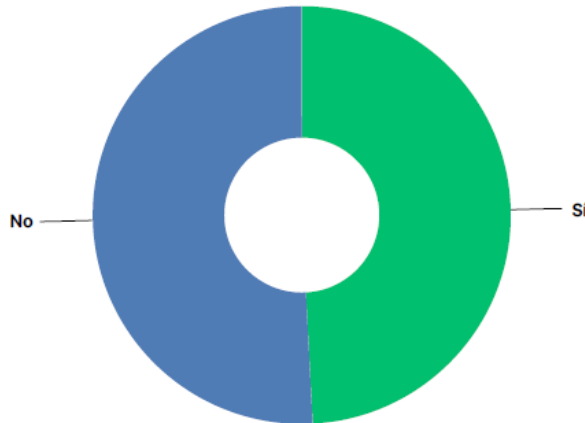
Gráfica 9. Porcentaje de personas que conocen la existencia de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Sí | 51.53% | 3,194 |
| No | 48.47% | 3,004 |
| TOTAL | | 6,198 |

Respecto si las personas conocen la existencia de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, 49.18% contestó que sí la conoce, en tanto un 50.82% de personas manifestaron no conocerla.

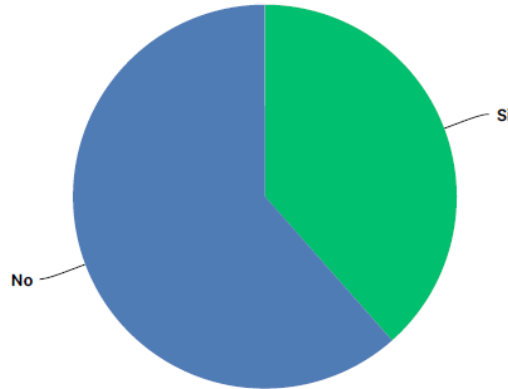
Gráfica 10. Porcentaje de personas que conocen la existencia de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Sí | 49.18% | 3,042 |
| No | 50.82% | 3,143 |
| TOTAL | | 6,185 |

Referente al cuestionamiento de que sí existe en la dependencia un área administrativa encargada de tratar temas de igualdad y no discriminación, el 38.48% de las personas encuestadas manifestó que sí existe un área administrativa; en tanto que un 61.52% estableció la inexistencia de dicha área.

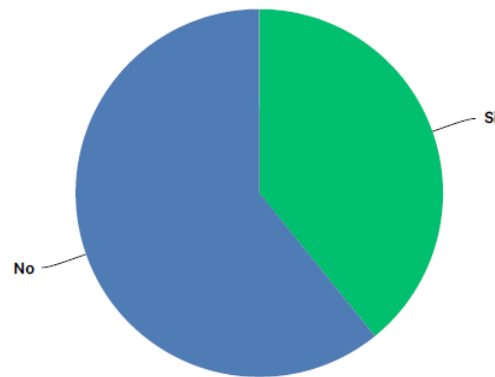
Gráfica 11. Conocimiento de existencia de área para tratar temas de igualdad y no discriminación.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Si | 38.48% | 2,396 |
| No | 61.52% | 3,830 |
| TOTAL | | 6,226 |

En cuanto a la pregunta de si el funcionariado ha recibido cursos y talleres en temas de igualdad y no discriminación, el 39.17% de personas encuestadas manifestó que sí ha recibido dichos cursos, contra un 60.83% que manifestó no haber recibido cursos en estas materias.

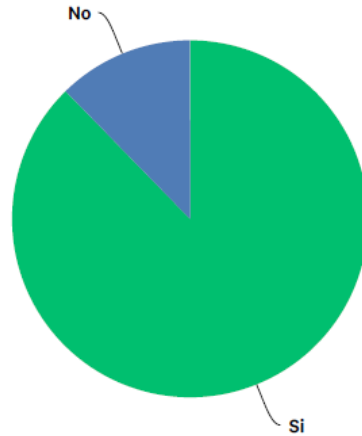
Gráfica 12. Porcentaje de cursos impartidos en materia de igualdad y no discriminación.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Si | 39.17% | 2,439 |
| No | 60.83% | 3,787 |
| TOTAL | | 6,226 |

Se cuestionó a las y los servidores públicos sobre su interés en capacitarse en temas de igualdad y no discriminación, obteniendo por resultado que un 87.70% expresó su interés, contra un 12.30% que manifestó su nulo interés.

Gráfica 13. Interés en recibir capacitación en temas de igualdad y no discriminación.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Si | 87.70% | 5,460 |
| No | 12.30% | 766 |
| TOTAL | | 6,226 |

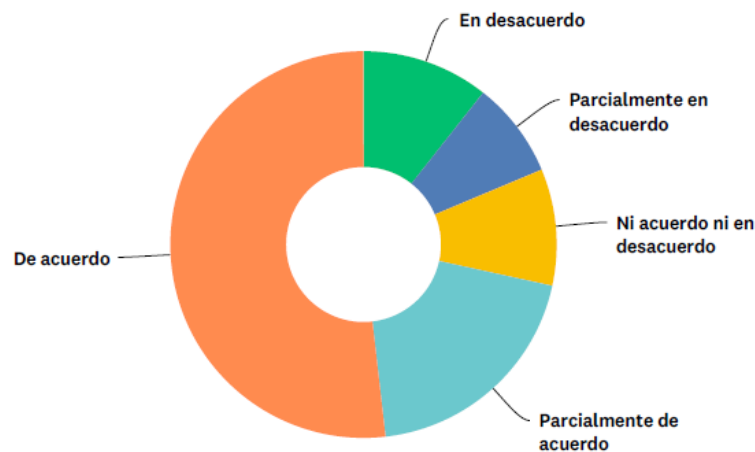
Los resultados anteriores muestran la necesidad de acelerar al interior de las dependencias de la administración pública estatal, procesos de sensibilización y capacitación que permitan al funcionariado adentrarse al conocimiento y aplicabilidad de las estrategias de desarrollo igualitario. Además de ser fuente y sustento en la conformación de una cultura institucional basada en principios de dignidad, igualdad, libertad y no discriminación.

5.3 Clima laboral.

Con relación al clima laboral, se cuestionó al funcionariado sobre si las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico, y en donde las y los servidores públicos indicaron que 51.81% está de acuerdo en que existen las mismas cargas de

trabajo y asignación de responsabilidades; no obstante un 10.64% establece que está en desacuerdo.

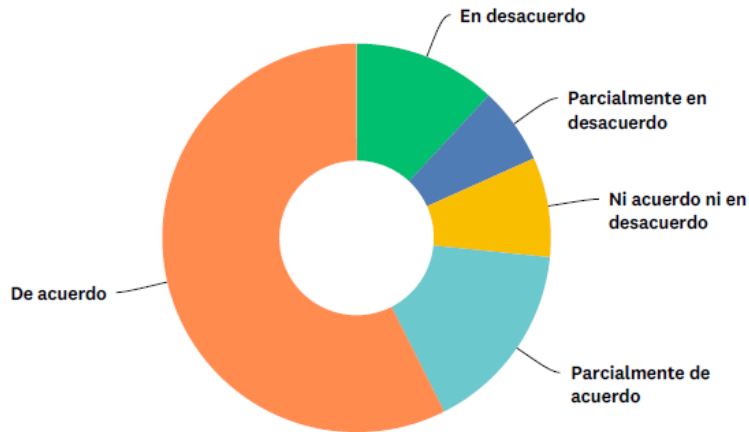
Gráfica 14. Mismas cargas de trabajo y responsabilidades entre mujeres y hombres.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 10.64% | 646 |
| Parcialmente en desacuerdo | 8.04% | 488 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 9.77% | 593 |
| Parcialmente de acuerdo | 19.75% | 1,199 |
| De acuerdo | 51.81% | 3,146 |
| TOTAL | | 6,072 |

En cuanto a si en las instituciones se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, las personas manifestaron en 57.43% estar de acuerdo; un 15.97% manifestó estar parcialmente de acuerdo; y un 11.92% estableció estar en desacuerdo.

Gráfica 15. Participación equitativa en órganos de representación.



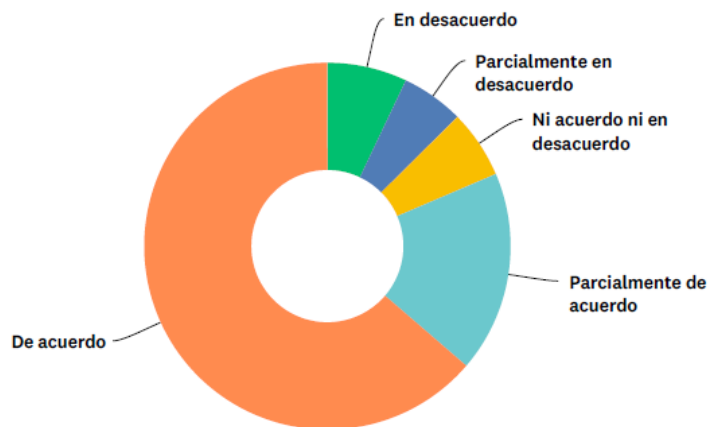
| ANSWER CHOICES | RESPONSES | Count |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 11.92% | 724 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.37% | 387 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 8.30% | 504 |
| Parcialmente de acuerdo | 15.97% | 970 |
| De acuerdo | 57.43% | 3,487 |
| TOTAL | | 6,072 |

Con relación a si en las instituciones se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción, un 64.86% manifestó estar de acuerdo; 15.71% parcialmente de acuerdo; 7.26% en desacuerdo; 5.20% parcialmente en desacuerdo y 6.97% ni acuerdo ni en desacuerdo.

Respecto a si en la institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes, un 70.97% manifestó estar de acuerdo; 13.69% establecieron estar parcialmente de acuerdo y un 5.57% en desacuerdo. Al cuestionamiento sobre si en la institución existe un ambiente de respeto

favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, 63.69% de las y los encuestados manifestaron estar de acuerdo, contra un 7.07% que manifestó estar en desacuerdo.

Gráfica 16. Ambiente de respeto entre mujeres y hombres.

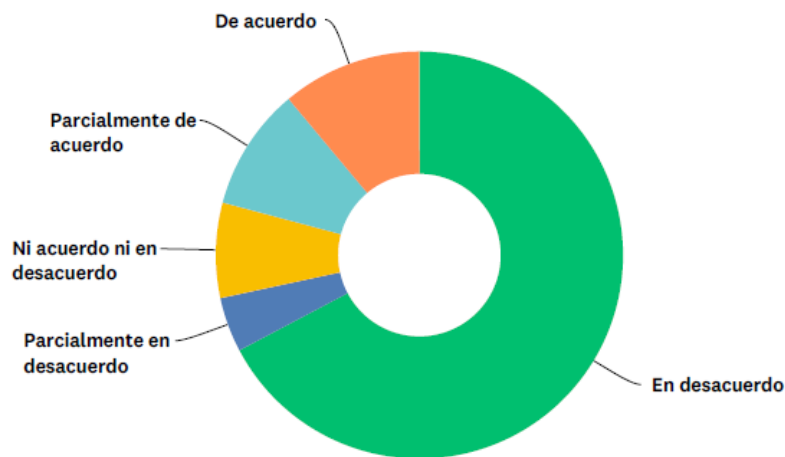


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 7.07% | 429 |
| Parcialmente en desacuerdo | 5.50% | 334 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 6.03% | 366 |
| Parcialmente de acuerdo | 17.72% | 1,076 |
| De acuerdo | 63.69% | 3,867 |
| TOTAL | | 6,072 |

A la pregunta de si en las que se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, 45.69% establece estar de acuerdo; 16.35% parcialmente de acuerdo; 14.97% en desacuerdo. Referente a la pregunta de si en las instituciones se intimida o maltrata a las personas por su condición de mujeres u hombres, 63.04% estableció estar en desacuerdo contra un 9.77% que manifestó en estar de acuerdo.

Relacionado a la pregunta de que si las personas se han sentido discriminadas por ser hombre o mujer, 67.28% manifestó estar en desacuerdo; sin embargo existen un 11.08% (673 personas) que manifestó haberse sentido discriminado (a).

Gráfica 17. Discriminación al interior de las instituciones por ser mujer u hombre.



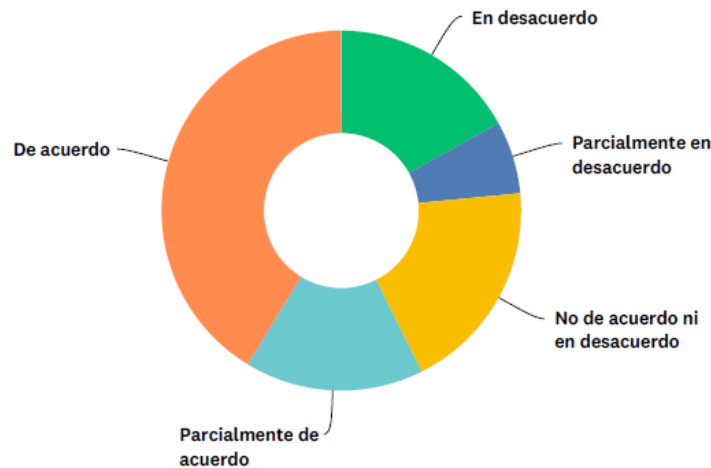
| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 67.28% | 4,085 |
| Parcialmente en desacuerdo | 4.35% | 264 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 7.56% | 459 |
| Parcialmente de acuerdo | 9.73% | 591 |
| De acuerdo | 11.08% | 673 |
| TOTAL | | 6,072 |

En cuanto al cuestionamiento de si en las instituciones existe una política de respeto y no discriminación por razones de origen étnico, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales y el estado civil; un 55.58% manifestó

estar de acuerdo; 13.86% parcialmente de acuerdo; 13.11% ni acuerdo ni en desacuerdo; 12.58% en desacuerdo.

Respecto a la pregunta de que si en las instituciones se toman medidas para no ser objeto de agresiones por parte de personas que no forman parte de la organización como por ejemplo, proveedores, familiares, clientes, etc.; 41.26% expreso estar de acuerdo; 16.10% parcialmente de acuerdo; y 16.95% establece estar en desacuerdo.

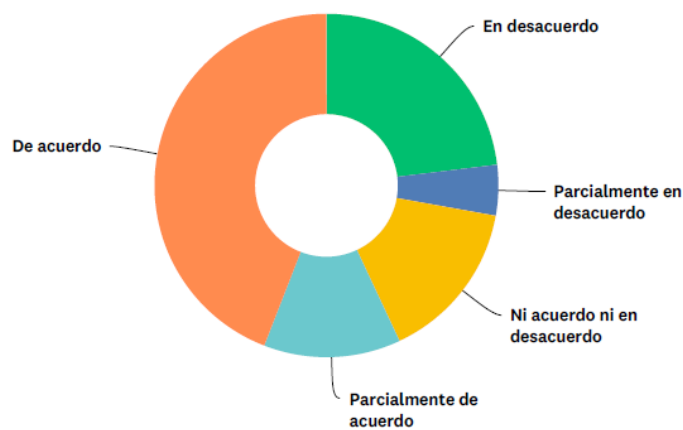
Gráfica 18. Medidas contra agresiones de personas externas a la institución.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|--------------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 16.95% | 1,023 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.53% | 394 |
| No de acuerdo ni en desacuerdo | 19.17% | 1,157 |
| Parcialmente de acuerdo | 16.10% | 972 |
| De acuerdo | 41.26% | 2,491 |
| TOTAL | | 6,037 |

Con relación a si las y los servidores públicos han sido objeto de abuso y amenazas con relación a sus actividades, 68.00% expreso estar en desacuerdo; 11.61% establece estar de acuerdo y 9.10% parcialmente de acuerdo. De la misma manera se preguntó si en la institución se adoptan medidas para evitar abusos o amenazas con relación a las actividades laborales, en donde los resultados fueron bastante variados al establecer un 38.32% de personas que están de acuerdo; 16.05% parcialmente de acuerdo; 20.03% en desacuerdo, así como un 7.99% que expresó estar parcialmente en desacuerdo.

Al cuestionamiento de si en la institución es necesaria una declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, 44.10% de las y los encuestados manifestaron estar de acuerdo; 12.87% parcialmente de acuerdo; 23.07% en



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 23.07% | 1,389 |
| Parcialmente en desacuerdo | 4.77% | 287 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 15.20% | 915 |
| Parcialmente de acuerdo | 12.87% | 775 |
| De acuerdo | 44.10% | 2,655 |
| TOTAL | | 6,021 |

desacuerdo; 4.77% parcialmente en desacuerdo y un 15.20% ni acuerdo ni en desacuerdo.

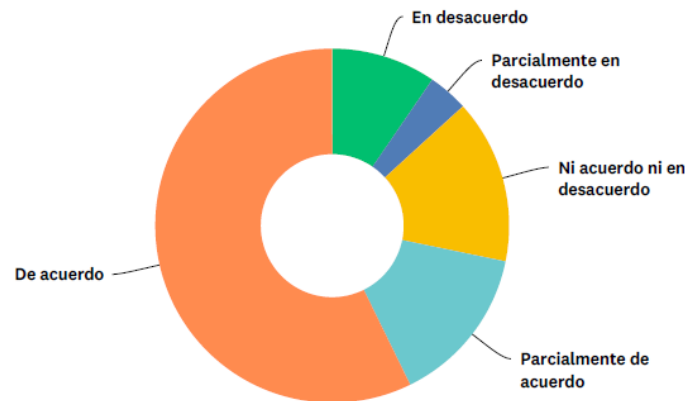
Gráfica 19. Declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral.

5.4 Comunicación incluyente.

Relacionado a los procesos de comunicación al interior de las dependencias de gobierno, se preguntó si en las instituciones se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal; las y los encuestados manifestaron en un 66.24% estar de acuerdo; 15.17% parcialmente de acuerdo contra un 6.33% que está en desacuerdo. Con relación al respeto a mujeres y hombres en la comunicación formal, 70.39% manifestó estar de acuerdo, contra un 4.97% que expresó estar en desacuerdo.

En cuanto a las campañas públicas de las instituciones, se preguntó si las mismas incluyen temas relacionados a mujeres y hombres, en donde un 57.26% establece estar de acuerdo; 14.49% estar parcialmente de acuerdo; y un 9.58% señala estar en desacuerdo.

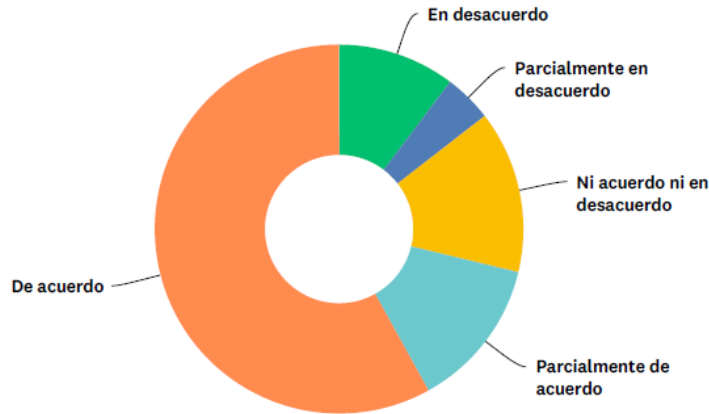
Gráfica 20. Campañas públicas que incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.



En la pregunta de si en las campañas oficiales que emite la institución se promueve una imagen equitativa entre mujeres y hombres 59.78% establece estar de acuerdo; 14.40% parcialmente de acuerdo; 13.77% ni acuerdo ni en desacuerdo; 8.36% en desacuerdo y 3.69% parcialmente en desacuerdo.

Bajo este mismo tema, se cuestionó si en la institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (oficios, memorándum, trípticos, boletines informativos, etc.), las personas manifestaron en 58.04% estar de acuerdo; 13.18% parcialmente de acuerdo; 14.25% ni acuerdo ni en desacuerdo; 10.31% en desacuerdo y 4.21% parcialmente en desacuerdo.

Gráfica 21. Promoción de lenguaje no sexista en la comunicación interna.

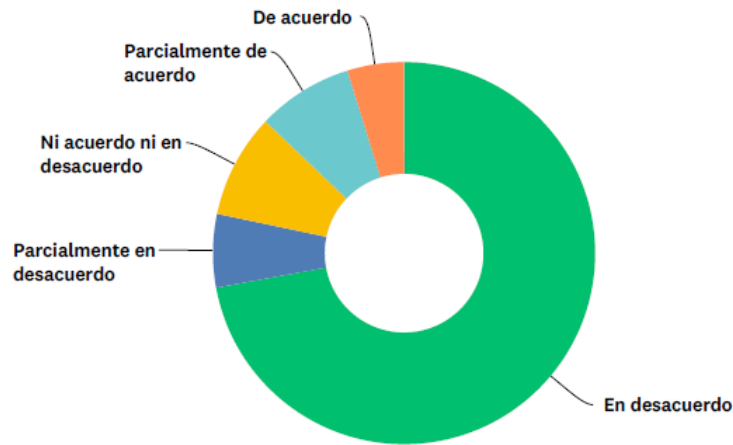


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 10.31% | 618 |
| Parcialmente en desacuerdo | 4.21% | 252 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 14.25% | 854 |
| Parcialmente de acuerdo | 13.18% | 790 |
| De acuerdo | 58.04% | 3,478 |
| TOTAL | | 5,992 |

5.5 Selección de personal.

En cuanto a los procesos de selección de personal, se preguntó a las y los servidores públicos si en las instituciones sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión, a lo que respondieron en un 72.11% estar en desacuerdo; 6.21% parcialmente en desacuerdo; y un 4.79% expresó estar de acuerdo.

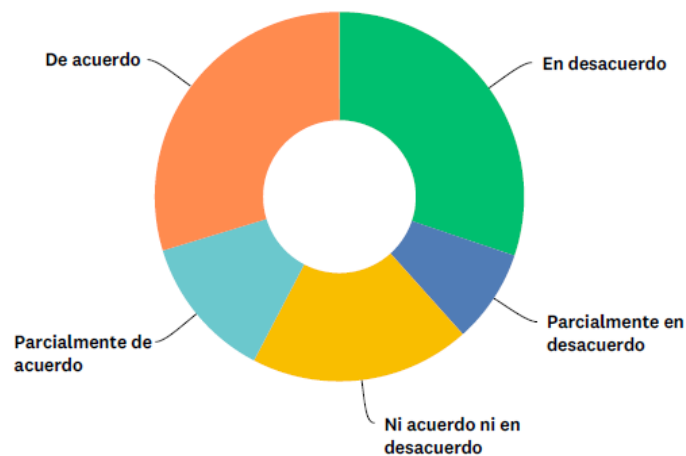
Gráfica 22. Ingreso de personal masculino para ocupar cargos de toma de decisión.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 72.11% | 4,295 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.21% | 370 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 8.80% | 524 |
| Parcialmente de acuerdo | 8.09% | 482 |
| De acuerdo | 4.79% | 285 |
| TOTAL | | 5,956 |

Relacionado a si en las instituciones se difunden claramente los criterios de selección de personal, las respuestas fueron bastante variadas al establecer un 30.19% de personas que están en desacuerdo; 29.70% estar de acuerdo; 12.63% parcialmente de acuerdo; 8.18% parcialmente en desacuerdo y un 19.31% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 23. Difusión clara de los criterios de selección de personal.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 30.19% | 1,798 |
| Parcialmente en desacuerdo | 8.18% | 487 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 19.31% | 1,150 |
| Parcialmente de acuerdo | 12.63% | 752 |
| De acuerdo | 29.70% | 1,769 |
| TOTAL | | 5,956 |

Del cuestionamiento a si en las instituciones el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, 43.44% expresó estar de acuerdo; 13.38% parcialmente de acuerdo y un 20.37% está en desacuerdo. Asimismo se preguntó si en la institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer, las y los encuestados manifestaron en un 51.38% estar de acuerdo; 13.13% parcialmente de acuerdo; 18.96% en desacuerdo.

5.6 Salarios y prestaciones.

En relación al tema de salarios y prestaciones se preguntó al funcionariado si en sus instituciones se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres,

en donde 76.52% establece que está de acuerdo; 9.21% parcialmente de acuerdo y un 5.90% en desacuerdo.

Gráfica 24. Mismas prestaciones a mujeres y hombres.



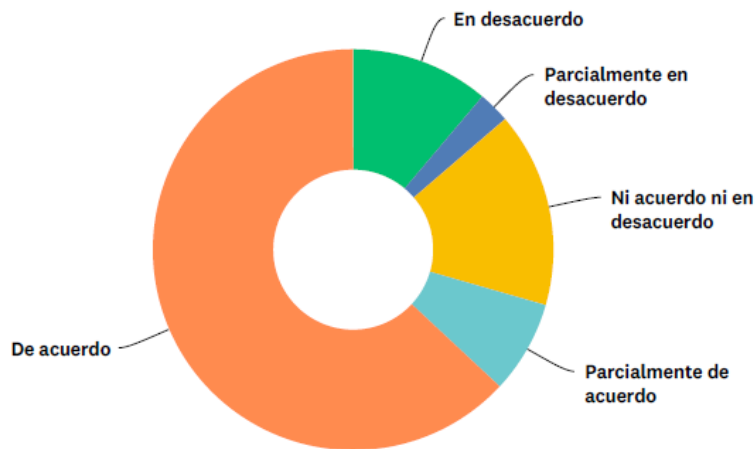
A si en las instituciones se respeta el permiso o licencia por maternidad, 87.72% manifiesta estar de acuerdo contra un 1.50% que está en desacuerdo.

Gráfica 25. Respeto a la licencia de maternidad.



Referente a si en las instituciones existe el permiso de licencia de paternidad, 63.04% señala estar de acuerdo; 7.49% parcialmente de acuerdo; 15.76% ni acuerdo ni en desacuerdo; y un 11.17% señaló en desacuerdo.

Gráfica 26. Existencia del permiso de paternidad.

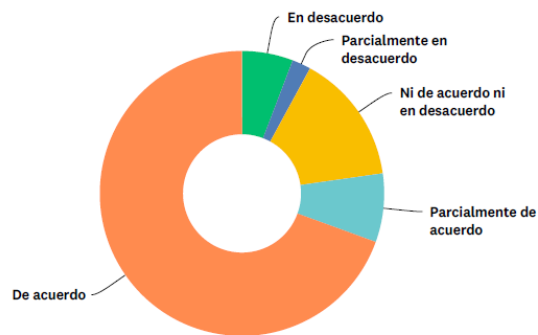


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 11.17% | 662 |
| Parcialmente en desacuerdo | 2.55% | 151 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 15.76% | 934 |
| Parcialmente de acuerdo | 7.49% | 444 |
| De acuerdo | 63.04% | 3,737 |
| TOTAL | | 5,928 |

En el tema de salarios, se preguntó si en las instituciones las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario, y en donde el 68.05% de las personas encuestadas manifestaron estar de acuerdo; 8.94% parcialmente de acuerdo; 10.76% en desacuerdo y un 3.80% parcialmente en desacuerdo. Por otra parte se cuestionó si en las instituciones se promueve el permiso de lactancia, en donde 69.47% manifestó estar de acuerdo; 7.77%

expresó estar parcialmente de acuerdo; pero un 14.80% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

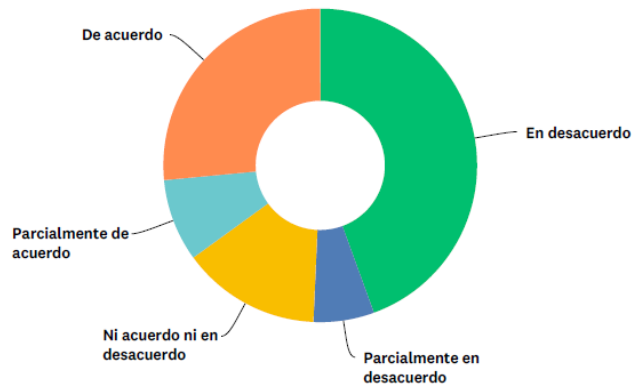
Gráfica 27. Promoción del permiso de lactancia.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | COUNT |
|--------------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 5.83% | 344 |
| Parcialmente en desacuerdo | 2.13% | 126 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 14.80% | 874 |
| Parcialmente de acuerdo | 7.77% | 459 |
| De acuerdo | 69.47% | 4,102 |
| TOTAL | | 5,905 |

En cuanto a si las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuentan con lugares acondicionados de acuerdo a sus necesidades; un 44.45% manifestó estar en desacuerdo y un 26.48% estar de acuerdo.

Gráfica 28. Lugares acondicionados para lactancia.



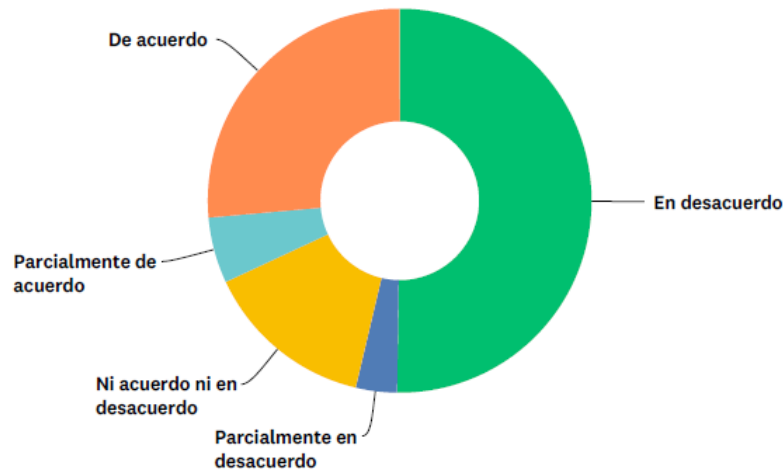
| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 44.45% | 2,635 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.26% | 371 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 14.30% | 848 |
| Parcialmente de acuerdo | 8.50% | 504 |
| De acuerdo | 26.48% | 1,570 |
| TOTAL | | 5,928 |

Al

preguntar si en la institución se identifican los riesgos en la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, un 32.49% manifestó el estar de acuerdo; 12.67% parcialmente de acuerdo; 28.04% en desacuerdo; 7.52% parcialmente en desacuerdo y un 19.28% en acuerdo ni en desacuerdo.

A si en las instituciones existe la prestación de guardería, 50.22% de las y los encuestados señalan estar en desacuerdo; 26.40% de acuerdo y un 14.37% ni acuerdo no en desacuerdo.

Gráfica 29. Existencia de prestación de guardería.

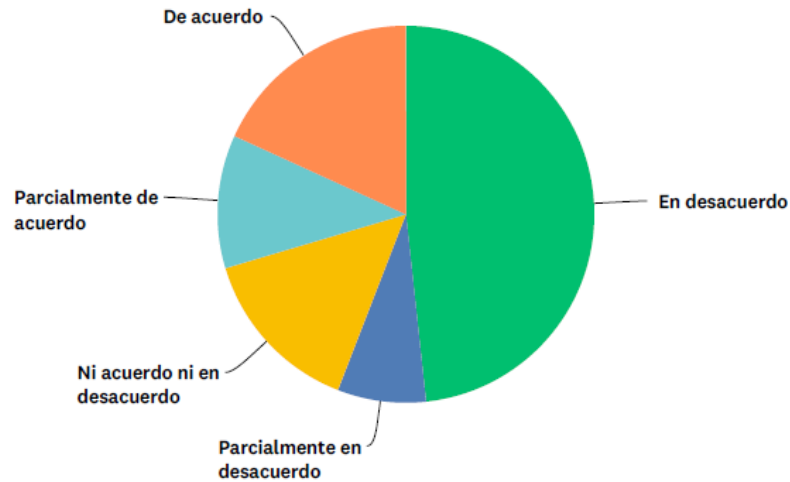


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 50.22% | 2,964 |
| Parcialmente en desacuerdo | 3.47% | 205 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 14.37% | 848 |
| Parcialmente de acuerdo | 5.54% | 327 |
| De acuerdo | 26.40% | 1,558 |
| TOTAL | | 5,902 |

5.7 Promoción vertical y horizontal.

Los resultados vinculados a los aspectos de promoción vertical y horizontal muestran que, respecto a si las instituciones anuncian oportunamente las plazas disponibles, el 48.30% de las personas encuestadas manifiesta que está en desacuerdo; 18.18% está de acuerdo; 14.50% ni acuerdo ni en desacuerdo.

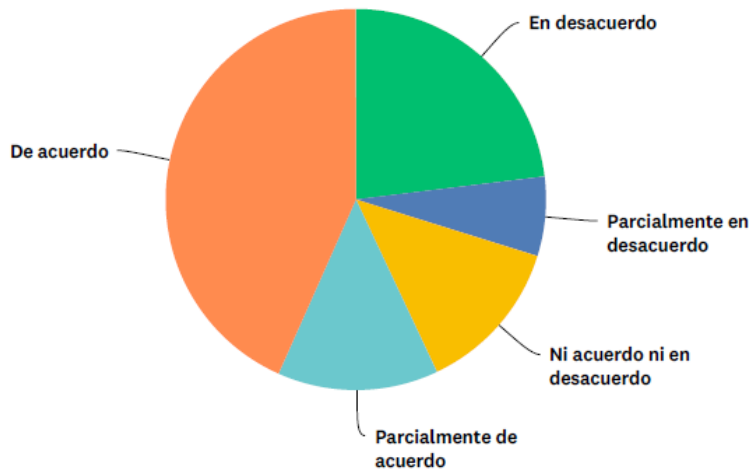
Gráfica 30. Anuncio de plazas disponibles oportunamente.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 48.30% | 2,842 |
| Parcialmente en desacuerdo | 7.60% | 447 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 14.50% | 853 |
| Parcialmente de acuerdo | 11.42% | 672 |
| De acuerdo | 18.18% | 1,070 |
| TOTAL | | 5,884 |

Los aspectos vinculados a si en las instituciones se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, 43.32% manifiesta estar de acuerdo; 13.68% parcialmente de acuerdo; 23.08% en desacuerdo; 7.60% parcialmente en desacuerdo y un 13.19% manifestó estar ni acuerdo ni en desacuerdo.

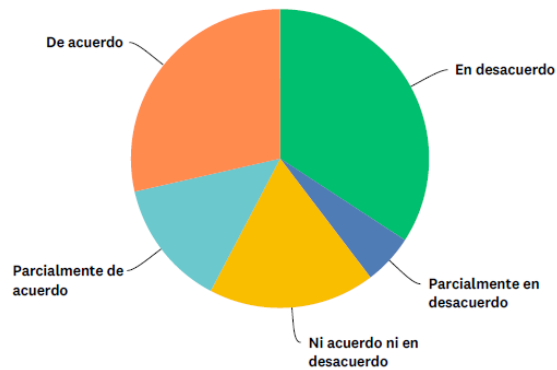
Gráfica 31. Promoción de acceso igualitario a puestos de mandos medios y superiores.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 23.08% | 1,358 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.73% | 396 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 13.19% | 776 |
| Parcialmente de acuerdo | 13.68% | 805 |
| De acuerdo | 43.32% | 2,549 |
| TOTAL | | 5,884 |

Respecto a si en las instituciones importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado, las y los encuestados expresaron en un 47.89% estar en desacuerdo; 18.83% estar de acuerdo; y 15.77% no acuerdo ni en desacuerdo. Referente a si en las instituciones se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, las personas manifestaron en un 34.19% estar en desacuerdo; 28.54% está de acuerdo; 13.77% parcialmente de acuerdo y un 18.05% ni acuerdo ni en desacuerdo.

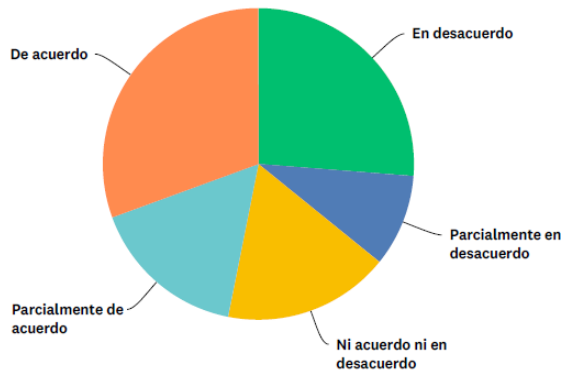
Gráfica 32. Promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 34.19% | 2,012 |
| Parcialmente en desacuerdo | 5.46% | 321 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 18.05% | 1,062 |
| Parcialmente de acuerdo | 13.77% | 810 |
| De acuerdo | 28.54% | 1,679 |
| TOTAL | | 5,884 |

En cuanto a si son claros los criterios de evaluación de desempeño al interior de las instituciones, las personas respondieron que un 30.56% estar de acuerdo, en tanto un 26.24% señaló estar en desacuerdo.

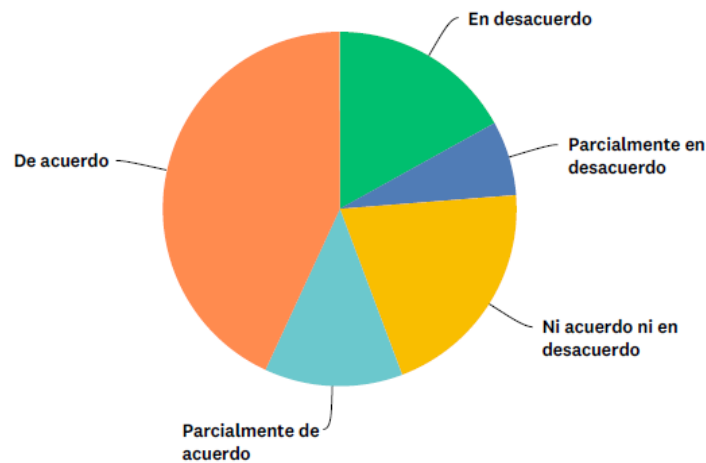
Gráfica 33. Promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 26.24% | 1,544 |
| Parcialmente en desacuerdo | 9.59% | 564 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 17.32% | 1,019 |
| Parcialmente de acuerdo | 16.30% | 959 |
| De acuerdo | 30.56% | 1,798 |
| TOTAL | | 5,884 |

Referente a si en las instituciones existen condiciones de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres, un 43.08% manifestó estar de acuerdo; un 16.96% estableció estar en desacuerdo; 20.51% señaló ni de acuerdo ni en desacuerdo.

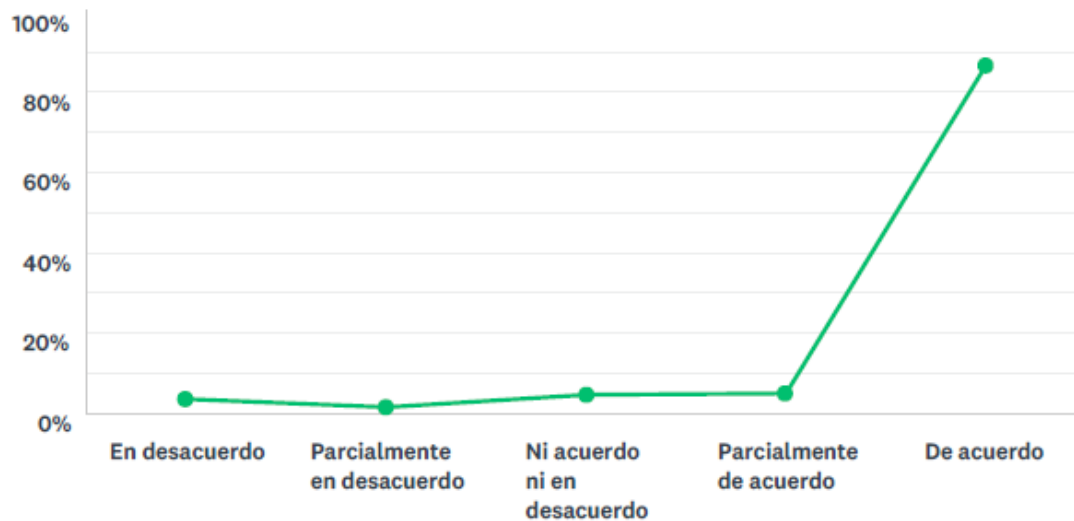
Gráfica 34. Condiciones de evaluación del desempeño sin discriminación.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 16.96% | 998 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.80% | 400 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 20.51% | 1,207 |
| Parcialmente de acuerdo | 12.64% | 744 |
| De acuerdo | 43.08% | 2,535 |
| TOTAL | | 5,884 |

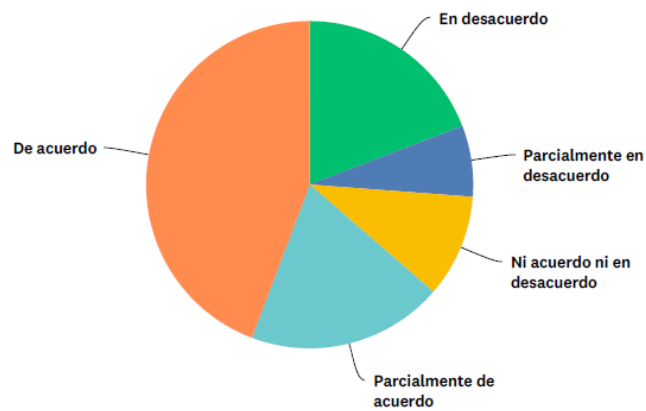
Relativo a si las personas consideran que las mujeres y hombres asciendan en igualdad de condiciones a puestos de mandos medios y superiores, el 86.42% de las personas encuestadas manifestó estar de acuerdo, frente a un 3.28% que respondió estar en desacuerdo.

Gráfica 35. Ascensos en igualdad de condiciones a puestos de mandos medios y superiores.



Al cuestionamiento de si en las instituciones se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional, 44,24% de las personas manifestaron estar de acuerdo; 19,39% parcialmente de acuerdo; 19,17% está en desacuerdo; 7,02% parcialmente en desacuerdo.

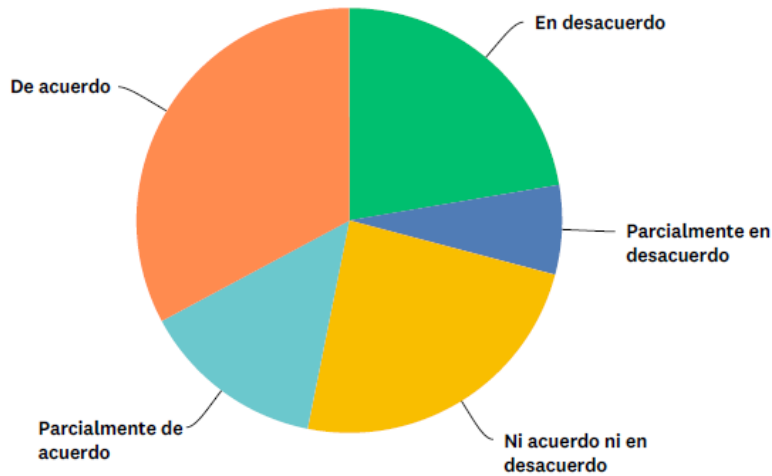
Gráfica 36. Conocimiento de las oportunidades de capacitación y formación.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | Percentage |
|-----------------------------|-----------|------------|
| En desacuerdo | 1,128 | 19.17% |
| Parcialmente en desacuerdo | 413 | 7.02% |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 599 | 10.18% |
| Parcialmente de acuerdo | 1,141 | 19.39% |
| De acuerdo | 2,603 | 44.24% |
| TOTAL | 5,884 | |

Concerniente a si en las instituciones existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, un 32.83% manifestó estar de acuerdo; 22.33% señaló estar en desacuerdo y un 24.03% estuvo ni acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 37. Existencia de procesos que regulan acceso igualitario a cargos de mayor responsabilidad.

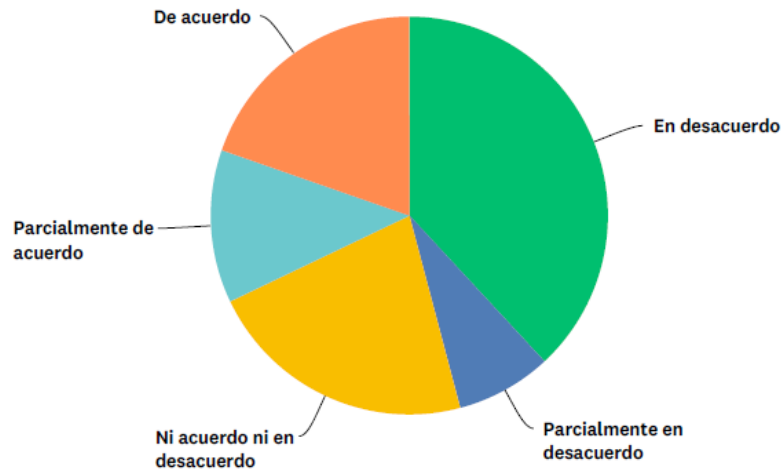


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 22.33% | 1,314 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.80% | 400 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 24.03% | 1,414 |
| Parcialmente de acuerdo | 14.00% | 824 |
| De acuerdo | 32.83% | 1,932 |
| TOTAL | | 5,884 |

5.8 Capacitación y formación profesional.

Referente a los procesos de formación profesional de las y los servidores públicos, se preguntó si los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos, las personas respondieron en un 38.09% estar en desacuerdo; 19.67% de acuerdo; 22.03% ni acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 37. Cursos y talleres de capacitación para promociones y ascensos.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 38.09% | 2,212 |
| Parcialmente en desacuerdo | 7.78% | 452 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 22.03% | 1,279 |
| Parcialmente de acuerdo | 12.43% | 722 |
| De acuerdo | 19.67% | 1,142 |
| TOTAL | | 5,807 |

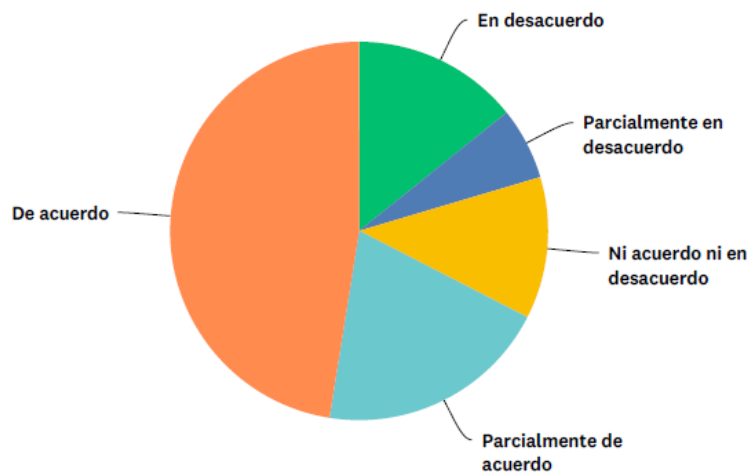
Referente a si las personas están conformes con la respuesta de la institución a las solicitudes de capacitación y formación profesional, 29.83% señala estar de acuerdo; 13.13% parcialmente de acuerdo; 24.01% en desacuerdo; 9.76% parcialmente en desacuerdo; y un 19.27% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Respecto si en las instituciones establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres, 52.61% señala estar de

acuerdo; 13.02% parcialmente de acuerdo; 13.36% en desacuerdo; 5.51% parcialmente en desacuerdo; y un 15.50% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En relación a si los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo, 47.48% de las personas señaló estar de acuerdo; 19.98% parcialmente de acuerdo; 14.26% en desacuerdo; y 12.12% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

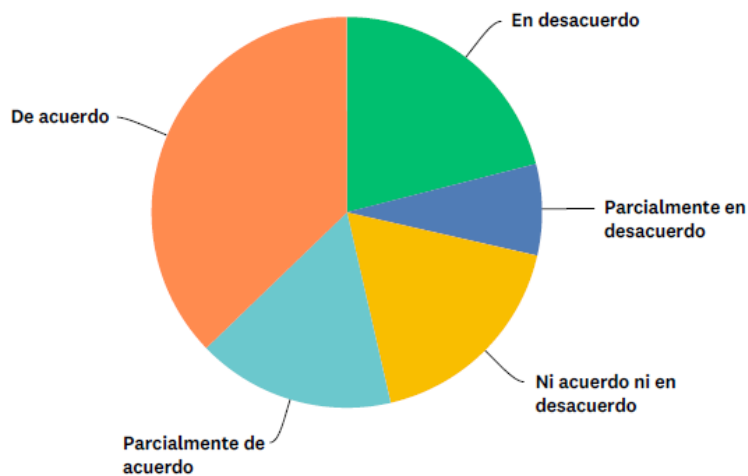
Gráfica 38. Cursos y talleres realizados dentro del horario de trabajo.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 14.26% | 828 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.16% | 358 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 12.12% | 704 |
| Parcialmente de acuerdo | 19.98% | 1,160 |
| De acuerdo | 47.48% | 2,757 |
| TOTAL | | 5,807 |

A la pregunta si en las instituciones se promueve una capacitación y formación profesional en materia de igualdad y no discriminación, 37.20% manifestó estar de acuerdo; 21.03% en desacuerdo; 17.84% señaló ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 39. Promoción de una capacitación en materia de igualdad y no discriminación.

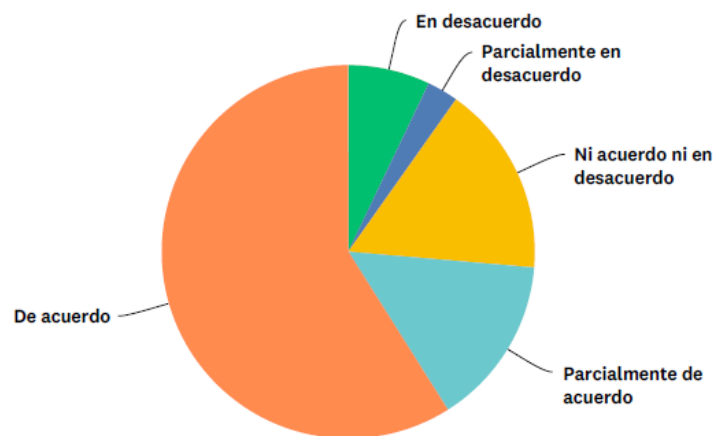


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 21.03% | 1,221 |
| Parcialmente en desacuerdo | 7.54% | 438 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 17.84% | 1,036 |
| Parcialmente de acuerdo | 16.39% | 952 |
| De acuerdo | 37.20% | 2,160 |
| TOTAL | | 5,807 |

Referente a si se considera que los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación ayudan en mejorar el desempeño laboral, 58.96% señaló estar de acuerdo; 14.69% está parcialmente de acuerdo; 16.53% ni de acuerdo

ni en desacuerdo; 7.11% en desacuerdo; y un 2.70% parcialmente en desacuerdo.

Gráfica 40. Cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación mejoran el desempeño laboral.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 7.11% | 413 |
| Parcialmente en desacuerdo | 2.70% | 157 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 16.53% | 960 |
| Parcialmente de acuerdo | 14.69% | 853 |
| De acuerdo | 58.96% | 3,424 |
| TOTAL | | 5,807 |

Respecto a si se considera que los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación propician un mejor ambiente de trabajo, 68.07% señaló estar de acuerdo; 12.929% está parcialmente de acuerdo; 12.54% ni de

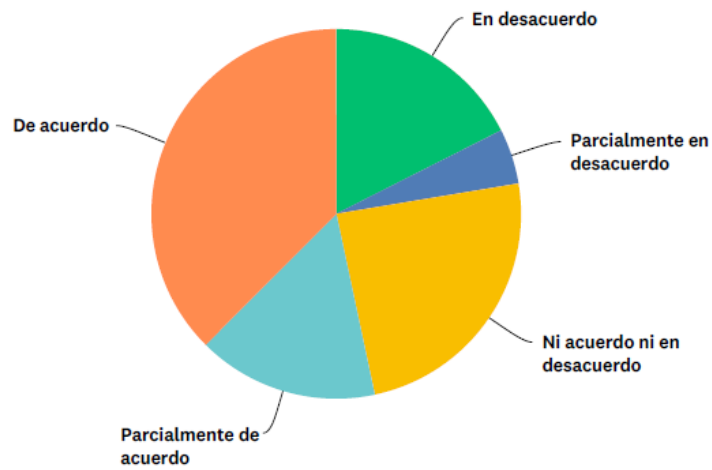
acuerdo ni en desacuerdo; 4.36% está en desacuerdo; y un 2.12% parcialmente en desacuerdo.

Relativo a la pregunta si se considera que los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación permiten mejorar la atención a otras áreas de mi institución, 63.56% señaló estar de acuerdo; 14.65% está parcialmente de acuerdo; 14.81% ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4.67% está en desacuerdo; y un 2.31% parcialmente en desacuerdo.

Con relación a si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación permiten mejorar la atención a la ciudadanía, 69.90% señaló estar de acuerdo; 12.57% está parcialmente de acuerdo; 11.74% ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4.01% está en desacuerdo; y un 1.77% parcialmente en desacuerdo.

Al cuestionamiento de si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación permiten fomentar procesos de ascensos en los espacios de trabajo, 37.52% señaló que está de acuerdo; 15.81% está parcialmente de acuerdo; 24.30% ni de acuerdo ni en desacuerdo; 17.55% está en desacuerdo; y un 4.82% señaló estar parcialmente en desacuerdo.

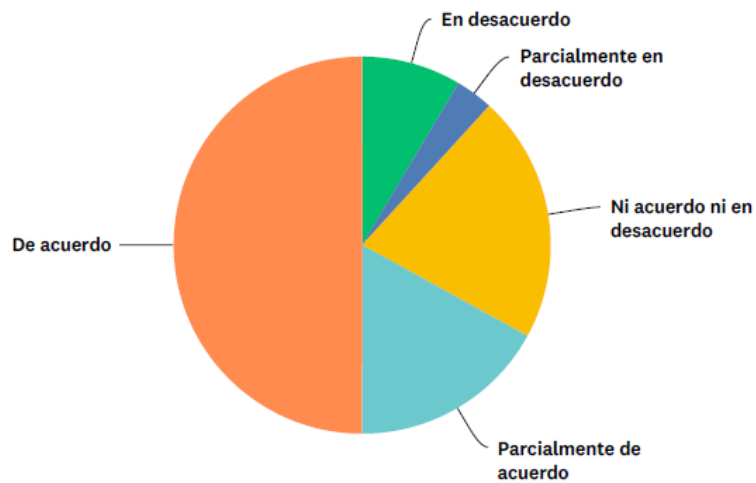
Gráfica 41. Cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación fomentan ascensos.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES |
|-----------------------------|--------------|
| En desacuerdo | 17.55% 1,019 |
| Parcialmente en desacuerdo | 4.82% 280 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 24.30% 1,411 |
| Parcialmente de acuerdo | 15.81% 918 |
| De acuerdo | 37.52% 2,179 |
| TOTAL | 5,807 |

En cuanto a si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación contribuyen en mejorar los proyectos de las diferentes áreas de trabajo, 49.97% manifiesta estar de acuerdo; 17.01% está parcialmente de acuerdo; 21.22% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y un 8.54% está en desacuerdo.

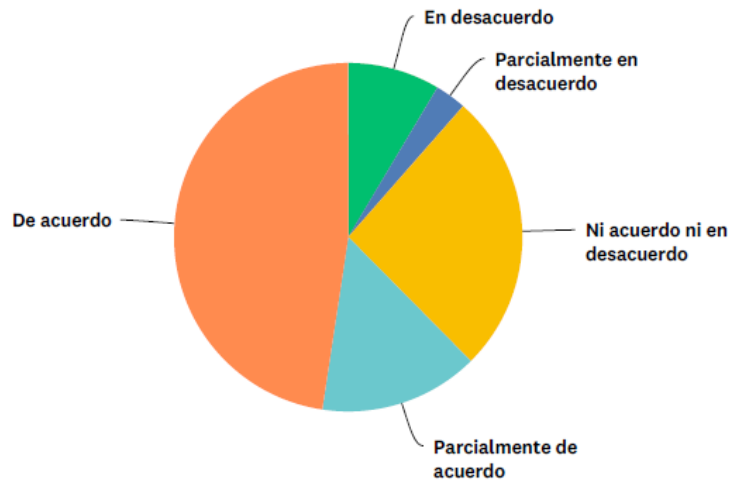
Gráfica 42. Cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación mejora el trabajo.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 8.54% | 496 |
| Parcialmente en desacuerdo | 3.25% | 189 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 21.22% | 1,232 |
| Parcialmente de acuerdo | 17.01% | 988 |
| De acuerdo | 49.97% | 2,902 |
| TOTAL | | 5,807 |

Relativo a si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación contribuyen en mejorar la vida personal de las y los servidores públicos, 47.61% está de acuerdo; 14.79% está parcialmente de acuerdo; 26.12% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y un 8.58% está en desacuerdo.

Gráfica 43. Cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación mejoran la vida personal.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | Count |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 8.58% | 498 |
| Parcialmente en desacuerdo | 2.89% | 168 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 26.12% | 1,517 |
| Parcialmente de acuerdo | 14.79% | 859 |
| De acuerdo | 47.61% | 2,765 |
| TOTAL | | 5,807 |

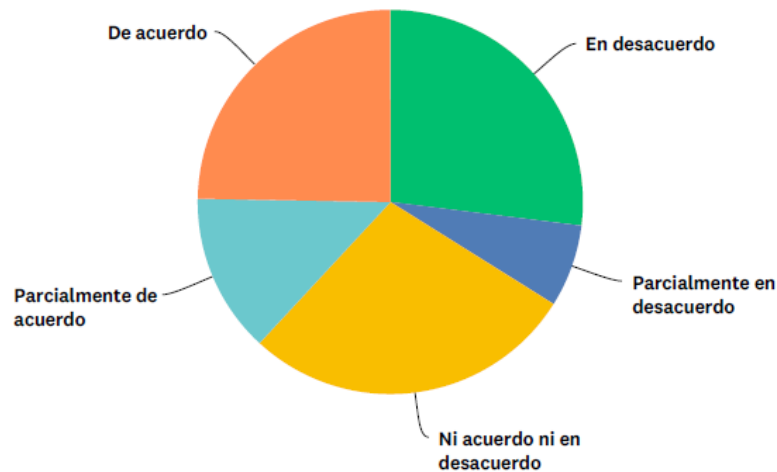
Referente a si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación no han sido de apoyo en el trabajo de las y los servidores públicos, 48.23% manifestó estar en desacuerdo; 27.62% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y un 11.81% está de acuerdo.

A si en los cursos y talleres a los que han asistido las y los servidores públicos, han identificado si las personas facilitadoras o ponentes, reproducen

expresiones machistas y de discriminación, 50.35% manifestó estar en desacuerdo; 29.01% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y un 8.38% está de acuerdo.

En la pregunta de si en la institución cuenta con un diagnóstico de necesidades de capacitación, 24.72% señaló estar de acuerdo; 13.39% parcialmente de acuerdo; 26.97% está en desacuerdo; 6.95% parcialmente en desacuerdo y un 27.97% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

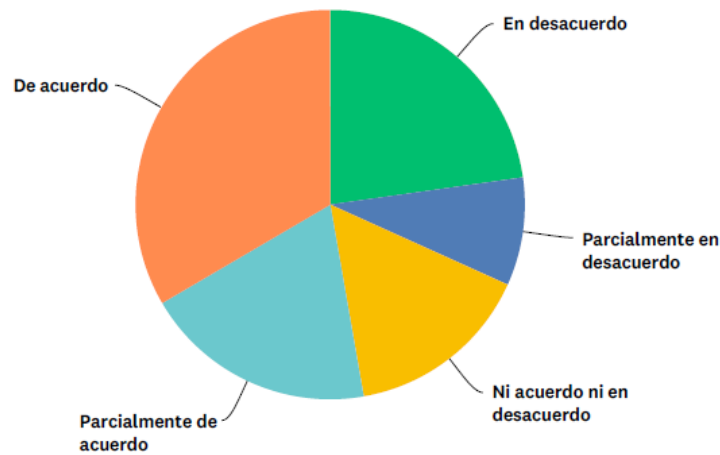
Gráfica 44. La institución cuenta con un diagnóstico de capacitación.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 26.97% | 1,561 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.95% | 402 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 27.97% | 1,619 |
| Parcialmente de acuerdo | 13.39% | 775 |
| De acuerdo | 24.72% | 1,431 |
| TOTAL | | 5,788 |

En cuanto a si la institución difunde oportunamente las ofertas de capacitación, las y los encuestados señalaron en un 33.43% estar de acuerdo; 19.31% parcialmente de acuerdo; 22.77% en desacuerdo; 8.98% parcialmente en desacuerdo; y un 15.50% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 45. La institución difunde oportunamente la oferta de capacitación.

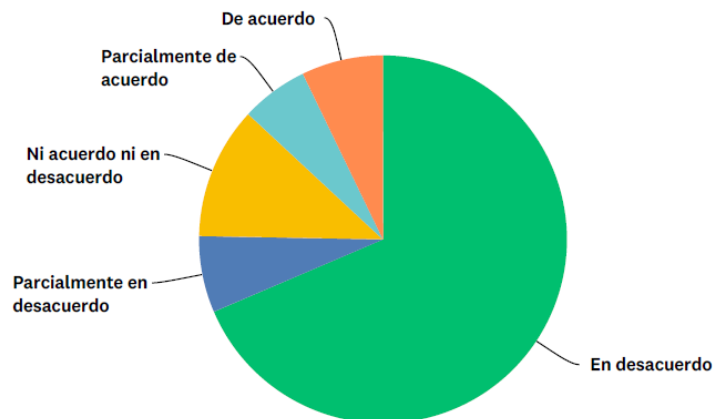


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| En desacuerdo | 22.77% | 1,316 |
| Parcialmente en desacuerdo | 8.98% | 519 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 15.50% | 896 |
| Parcialmente de acuerdo | 19.31% | 1,116 |
| De acuerdo | 33.43% | 1,932 |
| TOTAL | | 5,779 |

5.9 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Con relación a los procesos de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal, la encuesta hizo la pregunta de si el horario en los centros de trabajo respetan el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, de lo anterior el 53.59% manifestó estar de acuerdo; 17.88% parcialmente de acuerdo y 14.84% en desacuerdo.

En el cuestionamiento de si en las instituciones sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares, 68.57% manifestó estar en



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | COUNT |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 68.57% | 3,932 |
| Parcialmente en desacuerdo | 6.71% | 385 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 11.63% | 667 |
| Parcialmente de acuerdo | 5.91% | 339 |
| De acuerdo | 7.17% | 411 |
| TOTAL | | 5,734 |

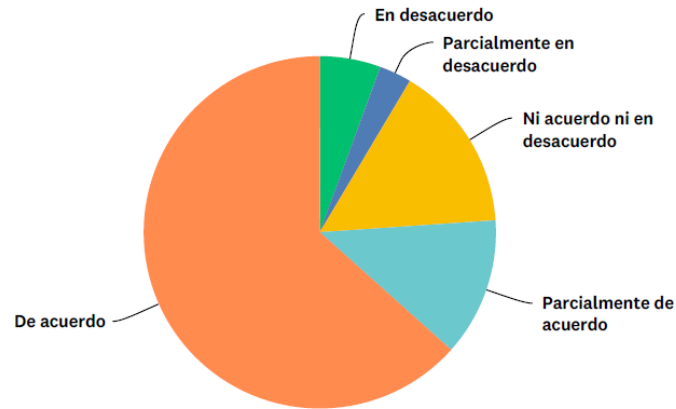
desacuerdo; 6.71% parcialmente en desacuerdo; 7.17 % está de acuerdo; y un 11.63% no de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 46. La institución sólo otorga a las mujeres autorización para atender asuntos familiares.

A la pregunta de si en las instituciones del gobierno del estado se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales, 54,62% manifestó estar en desacuerdo; 9.16% señaló estar parcialmente en desacuerdo; 13.03% señaló estar de acuerdo; 11.79% parcialmente de acuerdo y un 11.41% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En la pregunta de si en las instituciones se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales, 63.38% señaló estar de acuerdo; 12.71% parcialmente de acuerdo; en tanto un 5.60% estableció estar en desacuerdo y 2.96% parcialmente en desacuerdo.

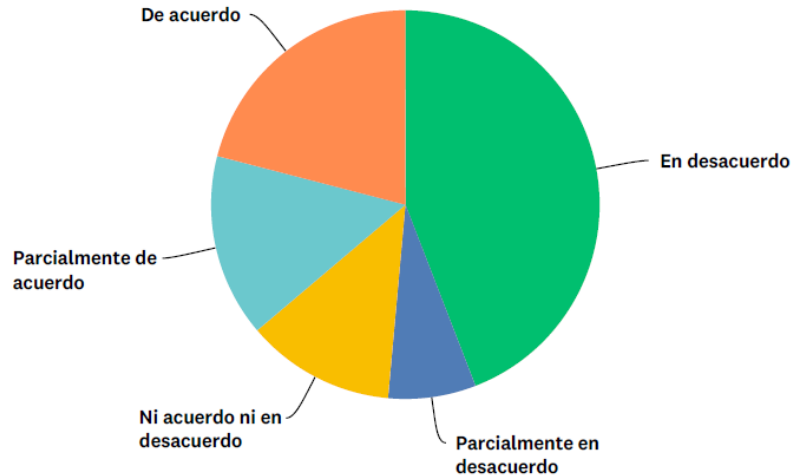
Gráfica 47. Facilidad de las mujeres en reincorporarse a la institución.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 5.60% | 321 |
| Parcialmente en desacuerdo | 2.96% | 170 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 15.35% | 880 |
| Parcialmente de acuerdo | 12.71% | 729 |
| De acuerdo | 63.38% | 3,634 |
| TOTAL | | 5,734 |

Referente a si en las instituciones se organizan y agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales, un 44.12% de las personas encuestadas manifestó estar en desacuerdo; en tanto un 20.96% señaló estar de acuerdo y un 15.22 % parcialmente de acuerdo.

Gráfica 48. Organización de reuniones de trabajo fuera del horario y días laborales.



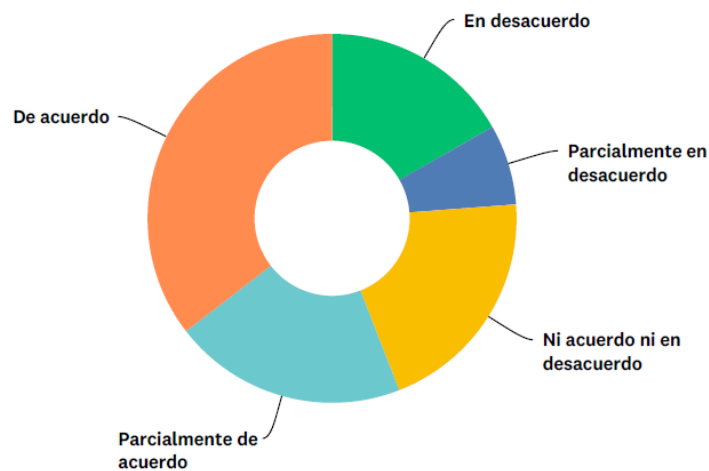
| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 44.12% | 2,530 |
| Parcialmente en desacuerdo | 7.31% | 419 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 12.38% | 710 |
| Parcialmente de acuerdo | 15.22% | 873 |
| De acuerdo | 20.96% | 1,202 |
| TOTAL | | 5,734 |

Tratándose de si en las instituciones se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres, 52.30% señaló estar de acuerdo; 18.10% parcialmente de acuerdo; 11.95% en desacuerdo; 5.21% parcialmente en desacuerdo y un 12.434% manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Referente a la pregunta de si en las instituciones la organización de actos y reuniones se realiza en horario matutino, para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, las respuestas estuvieron bastante

diversas; un 35.47% manifestó estar de acuerdo; 20.44% parcialmente de acuerdo; 16.78% en desacuerdo; 7.03% parcialmente en desacuerdo y un 20.28% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 49. Organización de actos y reuniones en horario matutino.

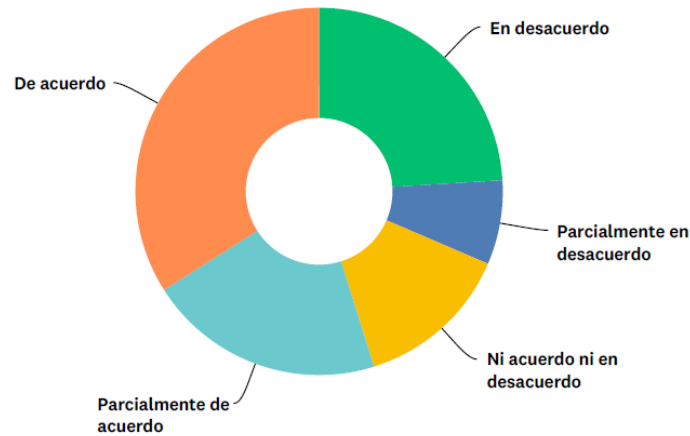


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 16.78% | 962 |
| Parcialmente en desacuerdo | 7.03% | 403 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 20.28% | 1,163 |
| Parcialmente de acuerdo | 20.44% | 1,172 |
| De acuerdo | 35.47% | 2,034 |
| TOTAL | | 5,734 |

En la pregunta de si en la institución se realiza la reubicación de su personal en centros de trabajo próximos a su domicilio/guardería para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, 38.30% está en desacuerdo; 8.14% parcialmente en desacuerdo; 14.28% está de acuerdo; 11.58% parcialmente de acuerdo y un 27.69% manifestó que ni de acuerdo ni en desacuerdo.

A si en las instituciones se proporcionan permisos para ausentarse de su dependencia o departamento, para atender asuntos personales, para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, 40.01% de las personas encuestadas manifestó estar de acuerdo; 21.80% parcialmente de acuerdo; 14.88% en desacuerdo; 7.17% parcialmente en desacuerdo y un 16.15% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Con relación a si en las instituciones se cuenta con flexibilidad en el horario de entrada y salida de la jornada laboral para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, las respuestas fueron diversas; un 34.01% manifestó estar de acuerdo; 20.81% señaló estar parcialmente de acuerdo; 24.05% está en desacuerdo; 7.41% parcialmente en desacuerdo y un 20.81% manifestó ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 50. Flexibilidad en el horario de entrada y salida.

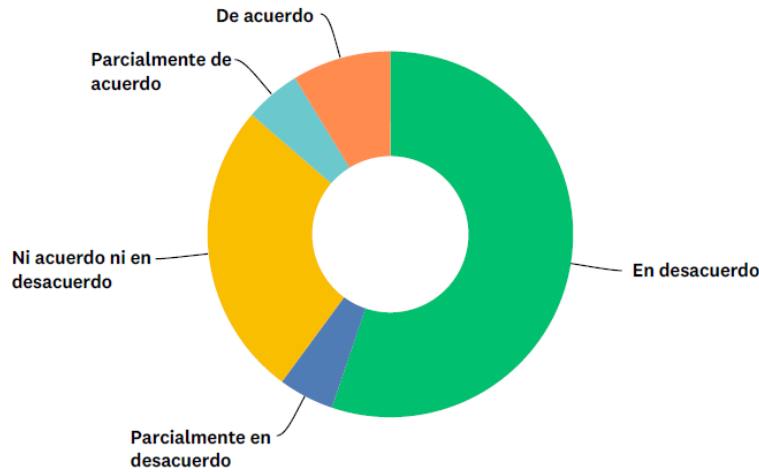


| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 24.05% | 1,379 |
| Parcialmente en desacuerdo | 7.41% | 425 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 13.73% | 787 |
| Parcialmente de acuerdo | 20.81% | 1,193 |
| De acuerdo | 34.01% | 1,950 |
| TOTAL | | 5,734 |

Respecto a si en las instituciones se acumulan las horas extras y se pueden disponer de ellas con el objeto de atender asuntos personales, para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, 47.66% señaló estar en desacuerdo; 20.54% de acuerdo; 12.12% parcialmente de acuerdo y un 13.62% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Se cuestionó relativo a si en las instituciones se proporciona ayuda económica para el cuidado de personas dependientes con alguna discapacidad, para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, en donde un 55.20% está en desacuerdo; 4.92% parcialmente en desacuerdo; 26.23% ni de acuerdo ni en desacuerdo; y con tan solo un 8.72% está de acuerdo.

Gráfica 51. Apoyos económicos para el cuidado de personas dependientes o con



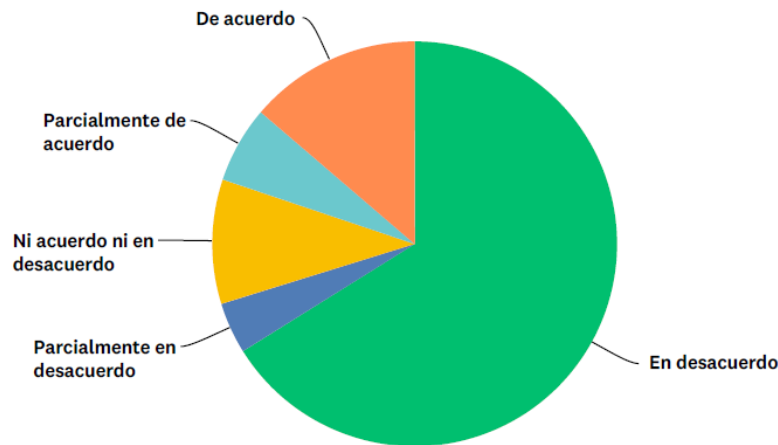
| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 55.20% | 3,165 |
| Parcialmente en desacuerdo | 4.92% | 282 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 26.23% | 1,504 |
| Parcialmente de acuerdo | 4.94% | 283 |
| De acuerdo | 8.72% | 500 |
| TOTAL | | 5,734 |

discapacidad.

A la pregunta de si las instituciones deben promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 67.65% de las personas manifestaron estar de acuerdo; 12.54% parcialmente de acuerdo; 12.99% ni de acuerdo ni en desacuerdo; y 4.62% señaló estar en desacuerdo.

Relacionado a si en las instituciones cuentan con espacios habilitados para la permanencia de niñas y niños durante la jornada laboral, 66.12% manifestó estar en desacuerdo; 4.09% parcialmente en desacuerdo; 13.73% señaló estar de acuerdo.

Gráfica 52. Existencia de espacios habilitados para la permanencia de niñas y niños durante la jornada laboral.



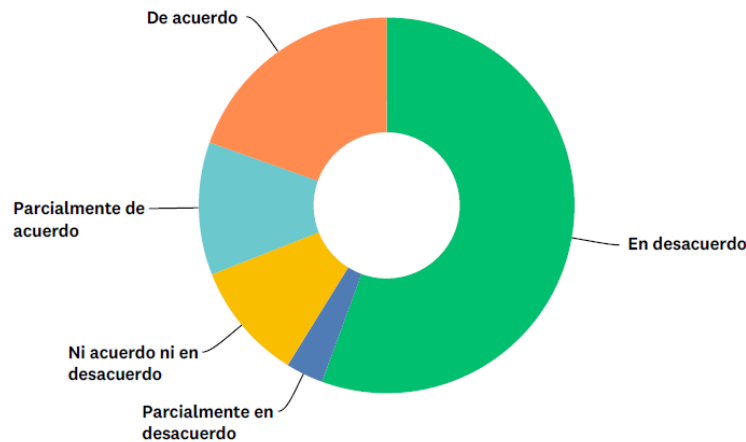
| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 66.12% | 3,780 |
| Parcialmente en desacuerdo | 4.09% | 234 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 9.95% | 569 |
| Parcialmente de acuerdo | 6.10% | 349 |
| De acuerdo | 13.73% | 785 |
| TOTAL | | 5,717 |

5.10 Hostigamiento y acoso sexual.

En cuanto a los temas de violencia como son el hostigamiento y acoso sexual, se cuestionó a las y los servidores públicos si han sido testigo de actos de maltrato, hostigamiento o acoso sexual en contra de sus compañeras/os al interior de su institución; al respecto un 62.50% está en desacuerdo; 3.57% parcialmente en desacuerdo; 15.33% de acuerdo y un 8.68% parcialmente de acuerdo.

A la pregunta de si las y los servidores públicos han sabido de actos de maltrato, hostigamiento o acoso sexual en contra de sus compañeras/os al interior de su institución, 55.61% manifestó estar en desacuerdo; 19.55% está de acuerdo y un 11.43% parcialmente de acuerdo.

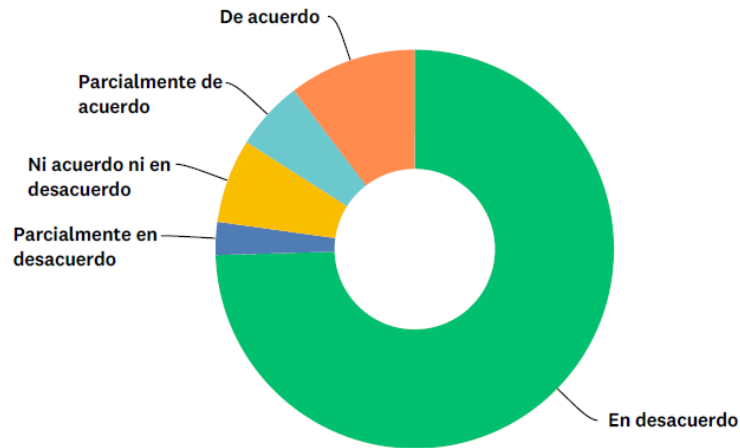
Gráfica 53. Conocimiento de hostigamiento y acoso sexual en contra de compañeros/as de trabajo.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | COUNT |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 55.61% | 3,172 |
| Parcialmente en desacuerdo | 3.23% | 184 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 10.19% | 581 |
| Parcialmente de acuerdo | 11.43% | 652 |
| De acuerdo | 19.55% | 1,115 |
| TOTAL | | 5,704 |

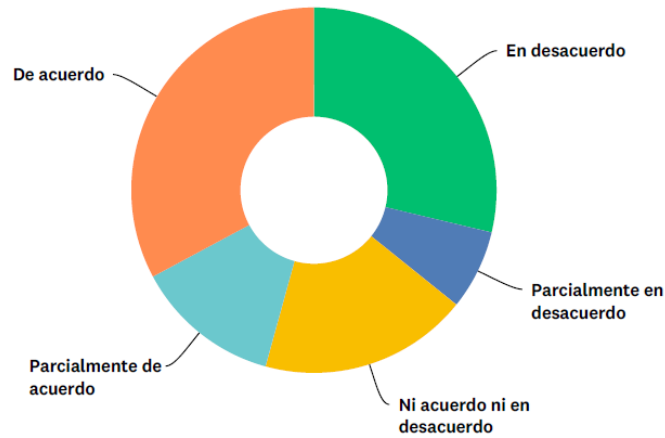
A la pregunta directa de si ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo, un 74.54% manifestó estar en desacuerdo; no obstante ser el anterior un porcentaje alto, un 10.35% (592 personas) de las y los encuestados manifestó estar de acuerdo; 5.63% parcialmente de acuerdo.

Gráfica 54. Ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.



Respecto a los procesos de denuncia o queja que deben estar instaurados al interior de las dependencias, se hizo la pregunta de si en las instituciones se informa al personal sobre la ruta para denunciar el hostigamiento y acoso sexual; al respecto un 36.44% manifestó estar en desacuerdo; 6.62% parcialmente en desacuerdo; 27.70% de acuerdo; 12.90% parcialmente de acuerdo; y un 18.51% señaló que ni de acuerdo ni en desacuerdo.

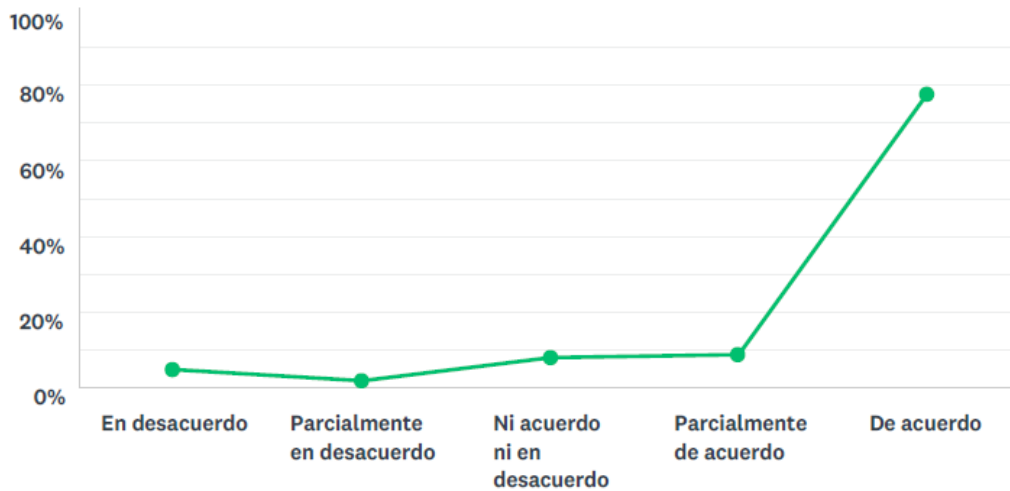
Gráfica 55. Información respecto a las rutas para denunciar el hostigamiento acoso sexual.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|-----------------------------|-----------|-------|
| En desacuerdo | 28.73% | 1,644 |
| Parcialmente en desacuerdo | 7.04% | 403 |
| Ni acuerdo ni en desacuerdo | 18.51% | 1,059 |
| Parcialmente de acuerdo | 12.90% | 738 |
| De acuerdo | 32.82% | 1,878 |
| TOTAL | | 5,722 |

En la pregunta de si se considera necesario la existencia de un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual; un 77.39% manifestó estar de acuerdo; 8.56% parcialmente de acuerdo; y un 4.61% está en desacuerdo.

Gráfica 56. Es necesaria la existencia de un mecanismo para proteger a las personas de hostigamiento o acoso sexual.

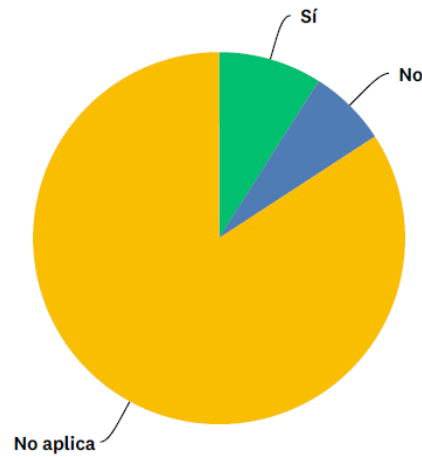


A la

pregunta de si se realizó una posible denuncia ante las autoridades y mecanismos competentes respecto de posibles actos de hostigamiento o acoso sexual, un 74.89% de las personas encuestadas manifestó que no aplica; 17.69% indicó que no; y un 7.43% (425 personas) manifestaron que sí.

En cuanto a si quedó conforme con la respuesta brindada por la institución en cuanto a la posible denuncia, 9.00% (515 personas) manifestaron que sí; 6.82% (390 personas) señaló que no; y un 84.18% estableció que no aplica la pregunta.

Gráfica 57. Grado de satisfacción con la respuesta a la denuncia por posibles actos de hostigamiento y acoso sexual.



| ANSWER CHOICES | RESPONSES | |
|----------------|-----------|-------|
| Sí | 9.00% | 515 |
| No | 6.82% | 390 |
| No aplica | 84.18% | 4,817 |
| TOTAL | | 5,722 |

6. CONCLUSIONES.

Los procesos de transversalización e institucionalización representan parte fundamental en la formulación de políticas dirigidas a beneficiar y promover la ciudadanía de las personas que habitan en las localidades del país. Por ello, es muy útil saber qué necesitamos y cómo podemos lograr incorporar estas estrategias en el conjunto de las instituciones, políticas gubernamentales y poderes en el Gobierno del Estado de Jalisco.

En la elaboración del Diagnóstico, es resultado de la participación de mujeres y hombres comprometidos por mejorar sus condiciones al interior de sus centros laborales. Lo anterior, muestra la necesidad de desarrollar estrategias que busquen incidir en los procesos de incorporación de un enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación en la gestión estatal y con ello incidir en la planeación de una política gubernamental que atienda las necesidades de su población trabajadora.

A partir de lo anterior, es menester, que las y los funcionarios encargados de propiciar el desarrollo de la entidad, adopten herramientas con las cuales generen mejores índices de desarrollo. Esas herramientas tienen que ver con la incorporación de la perspectiva de igualdad en sus procesos de planeación estratégica y toma de decisiones. Para alcanzar estos propósitos, es necesario que el gobierno del estado conciba sus prioridades a partir de una noción en donde se tome en cuenta de manera diferenciada las necesidades de sus trabajadoras/es, para propiciar el desarrollo de una nueva forma de atender los requerimientos y prioridades de su población.

En este sentido, impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior de los espacios de trabajo conlleva la necesidad de diseñar estrategias que corrijan las desigualdades existentes y garanticen que ambos géneros participen en las diferentes esferas sociales, económicas, políticas y culturales, sobre una base de derechos que ponderen la dignidad, igualdad, libertad y no discriminación de las personas.

Este punto de partida implica considerar a la perspectiva de igualdad como una herramienta conceptual y metodológica que facilita la forma de mirar y pensar los problemas, las necesidades y demandas, los procesos sociales, los laborales y los objetivos del desarrollo.

La incorporación de una visión de igualdad y no discriminación en la cultura organizacional de las dependencias del gobierno del estado, incide en la innovación de la vida institucional. Su ejecución, está enfocada a transformar los patrones o prácticas institucionales con el propósito de colocar como eje de análisis y referencia para la formulación de políticas igualitarias al factor humano, es decir a las mujeres y a los hombres para propiciar justicia social.

El Gobierno del Estado de Jalisco consciente de esta realidad, tiene el reto de promover la igualdad de género en la visión del desarrollo local, partiendo de la transformación de sus instituciones. En este sentido, se recomienda la puesta en marcha de procesos de gestión al interior de las instituciones públicas que permitan consolidar una nueva cultura institucional, lo cual implica cambiar mentalidades, fortalecer competencias y capacidades de las instituciones y, de manera importante, desarrollar lineamientos y mecanismos que orienten a las instituciones del sector público estatal hacia el cumplimiento de la igualdad de género en los ámbitos público y privado, promoviendo la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios.

Lo anterior tiene la meta de identificar y erradicar las aún persistentes actitudes de prejuicios y una idiosincrasia con rasgos discriminatorios en la cultura de las organizaciones de gobierno, y que están presentes en las prácticas institucionales las cuales tienen un impacto negativo en los procesos de planeación, en el clima laboral, en los procesos de selección, en el ascenso del personal y, de manera importante, en el otorgamiento de bienes y servicios.

Por ello, promover acciones de institucionalización es apostar a un replanteamiento para erradicar la discriminación que impide que las personas alcancen su pleno potencial.

Tomando en cuenta los aspectos señalados así como los resultados derivados de la encuesta, se presentan las conclusiones y recomendaciones siguientes por factor de análisis:

Política estatal y deberes institucionales.

El Diagnóstico muestra que un número importante de personas que laboran en las dependencias de gobierno estatal conocen la normatividad federal y estatal en materia de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; sin embargo aún es necesario generar estrategias que permitan un mayor conocimiento sobre las disposiciones derivadas de dicho marco normativo, en razón en que a través de estas leyes se sustenta las acciones

que conforman las políticas públicas tendientes a disminuir las brechas de desigualdad y de violencia de género.

Es importante reforzar al interior de las dependencias la difusión de estos cuerpos normativos que sientan las bases para impulsar la construcción de una institucionalidad que genere condiciones igualitarias al interior de las dependencias gubernamentales, no solo para equiparar el conocimiento, sino para potenciarlo y con ello, permitir trabajar en la consolidación de la Política Nacional de Igualdad, la cual exige la participación y colaboración de las y los funcionarios públicos con pleno conocimiento de sus objetivos y alcances, ya que solo así serán viables las políticas de igualdad que permitan la transformación social.

Es de tomar en cuenta la importancia de implementar acciones tendientes a crear o en su caso, consolidar las unidades de igualdad al interior de las dependencias estatales, en tanto existe un alto porcentaje (61.52%) de personas que manifiestan que en su institución desconocen la existencia de un área que promueva o atienda el tema de igualdad en sus institución.

Otro dato y por el que se debe trabajar, es el implementar talleres o cursos en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en tanto existe un 60.83% de personas que señalan no haber recibido capacitación en estos temas, y que aunado al interés manifestado por las y los mismos servidores públicos, existe un 87.70% de interés en recibir la referida capacitación.

Por lo anterior, se sugiere reforzar los conocimientos de las personas que laboran al interior de las dependencias estatales, ya que se advirtió que existen personas que están interesadas en ser capacitadas en materia de igualdad y no discriminación por lo que es necesario fomentar la aplicación de las bases teóricas y normativas.

Clima laboral.

En cuanto a este apartado podemos señalar que el clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano de mujeres y hombres, la calidad del mismo y la manera que éste influye en la satisfacción de las personas, así como en su desempeño, productividad y evaluación de resultados; de acuerdo al Programa de Cultura Institucional el clima laboral se refiere a:

[...] ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera⁶ [...]

⁶ Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2008. P. 26.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con la vida institucional y organizacional de toda la estructura administrativa, así como de los comportamientos del funcionariado y su manera de relacionarse.

En función de lo anterior y como parte de los resultados más significativos que arroja el Diagnóstico dentro del factor de clima laboral está el hecho de que al interior de las dependencias se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo; existe un amplio consenso de que sea respetada la opinión de mujeres y hombres; un amplio porcentaje (70.97%) manifiesta que se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes; los resultados señalan que existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres con un 63.69%; a la pregunta si existen actos de intimidación al interior de los espacios laborales un 67.28% manifestó estar en desacuerdo.

No obstante que se puede percibir que existe en lo general una percepción óptima en cuanto al ambiente laboral, es de resaltar que a la pregunta de si es necesaria una declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, 44.10% de las y los encuestados manifestaron estar de acuerdo, lo que significa que existe un consenso importante de personas que consideran necesario esta declaración, que para efectos de preservar y mejorar los resultados identificados en el Diagnóstico será importante recomendar a las dependencias estatales asumir una declaración de ésta naturaleza.

Comunicación incluyente.

Con relación al tema de comunicación incluyente si bien los resultados muestran que los procesos de comunicación tanto formal como informal se respeta por igual a mujeres y hombres; que tratándose de campañas oficiales que desarrollan las dependencias estatales existe una percepción mayoritaria en estar de acuerdo en que se promueve una imagen equitativa entre mujeres y hombres; es recomendable continuar impulsando acciones de concientización sobre la importancia de que las y los servidores públicos sigan haciendo uso de un lenguaje incluyente, además de promover la utilización de nuevas formas de expresión y comunicación bajo enfoques igualitarios.

Selección de personal.

Relacionado al factor de selección de personal, a continuación se presentan los puntos que son considerados de mayor importancia a tomar en cuenta; entre ellos destaca la necesidad de que las dependencias de gobierno den a conocer de forma oportuna y clara los criterios de selección de personal, en tanto existe un 30.19% del personal encuestado que percibe que no se difunden claramente los criterios de selección.

Salarios y prestaciones.

Este apartado permite analizar la distribución de prestaciones tanto para mujeres como para hombres y de donde se observa que existe un amplio consenso en cuanto a ser beneficiadas/os de las mismas. Es el caso del acceso

a las prestaciones en donde el personal manifestó con un 76.52% estar de acuerdo a obtener dichos beneficios. Igualmente con el permiso de maternidad en donde 87.72% manifestó estar de acuerdo en que sea respetado dicho derecho.

En cuanto a si existe en las dependencias encuestadas el derecho a la licencia de paternidad un 63.04% manifestó estar de acuerdo; por lo que si bien es un resultado que puede ser considerado como aceptable, es importante reforzar los procesos de difusión del mismo a efecto de incrementar este porcentaje e indirectamente trabajar por generar una conciencia de corresponsabilidad familiar y de cuidado.

Un punto a destacar dentro del presente apartado, es referente a la necesidad de promover al interior de las dependencias de gobierno la creación de lugares debidamente acondicionados, para que las mujeres que se encuentren en periodo de lactancia puedan disponer de los mismos; en este punto un 44.45% manifestó estar en desacuerdo en cuanto a la existencia de instalaciones adecuadas. Lo anterior propicia la necesidad de implementar acciones de gobierno que permita a las mujeres en esta condición de acceder a espacios dignos.

De igual manera existe un amplio sector personas encuestadas (50.22%) que manifestaron no tener la prestación de guardería, por lo que se sugiere hacer un análisis más a profundidad sobre la conveniencia de instaurar en las

dependencias estatales espacios dignos y seguros a favor de niñas y niños de las y los trabajadores durante la jornada laboral.

Desde una perspectiva de igualdad, la salud depende de todo un contexto que envuelve a la persona, a la familia y a la sociedad. En este contexto intervienen diversos factores como: estilos de vida, pobreza económica, situación política, relaciones comunitarias, condiciones ambientales, acceso a una vivienda adecuada, escolaridad, capacidad para tomar decisiones sobre su propio cuerpo, educación sanitaria, movilidad social, etc.; por lo que tomando en su conjunto estos factores, es necesario desarrollar diversas estrategias que permitan garantizar un acceso a bienes y servicios de salud que a su vez incidan en el estado general de bienestar de las personas.

Lo anterior plantea el reto de seguir promoviendo en los ámbitos de la vida institucional, una mayor igualdad de oportunidades y un trato digno que mejore las relaciones laborales, familiares y de trabajo.

Promoción vertical y horizontal.

Los resultados a tomar en cuenta en este punto se relacionan en un primer aspecto al tema de si las dependencias estatales anuncian oportunamente las plazas disponibles, en donde el resultado establece que el 48.30% de las personas encuestadas manifiesta estar en desacuerdo; por lo que se sugiere la implementación de una estrategia transversal en donde todas las dependencias a través del área de recursos humanos o capital humano,

difunda que plazas están disponibles a efecto de que las y los servidores públicos sean los primeros interesados en aspirar a un desarrollo laboral y profesional.

A la pregunta de si en las instituciones se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores existe un porcentaje del 23.08% que señaló estar en desacuerdo. Lo anterior es fundamental revisar y en su caso poner en marcha una política interna que promueva –como acción afirmativa–, la necesidad de que las autoridades adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres a fin de asegurar condiciones de igualdad en la esfera del empleo.

En el tema de si en las instituciones de gobierno se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, el Diagnóstico muestra que existe una percepción del 28.54% que manifiesta que éstas prácticas aún se encuentran presentes al interior de las dependencias de gobierno. Un punto más a tomar en consideración es relacionado a si en las dependencias estatales existe un procedimiento que regule el acceso igualitario de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad; los resultados expresaron básicamente que un 32.83% manifestó estar de acuerdo, en tanto un 22.33% señaló estar en desacuerdo. A partir de lo anterior, se recomienda la instauración de mecanismos que transparenten procesos de selección de personal y promuevan el acceso igualitario a las oportunidades de mayor responsabilidad.

Estas acciones se fundamentan básicamente en el artículo 11 de la CEDAW que dispone:

[...] 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico [...]

Capacitación y formación profesional.

En cuanto a los procesos de formación profesional de las y los servidores públicos, se preguntó si los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos, en este sentido las

personas respondieron en un 38.09% estar en desacuerdo. A si las personas están conformes con la respuesta de la institución a las solicitudes de capacitación y formación profesional un 24.01% en desacuerdo.

Los dos puntos anteriores indican –por una parte-, la necesidad de implementar una estrategia que incentive la capacitación de las y los servidores públicos en el sentido de promover la profesionalización y al mismo tiempo forme parte de un proceso de evaluación de cada servidora y servidor público para posibles procesos de promoción y acenso. Y por otra parte, ampliar el proceso formativo de acuerdo a las necesidades del personal lo que impactará en el desarrollo laboral, el cual deberá estar acompañado de procesos de evaluación del trabajo desempeñado.

En cuanto a si en las dependencias promueven una capacitación y formación profesional en materia de igualdad y no discriminación 37.20% de las personas encuestadas manifestó estar de acuerdo, mientras que un 21.03% señaló estar en desacuerdo. Lo anterior indica la importancia de continuar promoviendo programas de capacitación en ésta materia de forma permanente e incluso que forme parte de los procesos de capacitación inicial de forma progresiva.

En cuanto al tema de igualdad y no discriminación, se recomienda la implementación de un programa integral que tenga por objeto una transformación de mentalidades, el fortalecimiento de competencias y

capacidades de quienes laboran en las instituciones públicas y de manera importante, el desarrollo de lineamientos y mecanismos que orienten a las y los servidores públicos que laboran en las dependencias públicas.

Para ello, es necesario promover la adopción de instrumentos que permitan generar una transformación de mentalidades y actuaciones bajo un espíritu de congruencia institucional sustentado bajo un marco normativo nacional, internacional y local.

Parte fundamental de este proceso, lo representa el establecimiento de estrategias específicas al interior de los espacios de gobierno, para transformar la visión y cultura androcéntrica de forma paulatina y de manera sostenida que permita como fin último promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas.

En función de lo anterior se recomienda la implementación de un programa de capacitación dividido en dos etapas; la primera etapa se identifica como *Nivel Formativo Inicial*; y una segunda etapa, identificada como *Nivel Formativo Avanzado*.

El *Nivel Formativo Inicial* consistiría en un esquema de capacitación catalogado como indispensable para establecer procesos de sensibilización y brindar una base conceptual que oriente y facilite a las y los servidores públicos de la entidad en la tarea de identificar y comprender qué es el género y por qué se habla de una perspectiva que trastoca los equilibrios de poder

entre hombres y mujeres, así como dar a conocer lineamientos que señala la doctrina internacional de los derechos humanos respecto a las responsabilidades del Estado para proteger y garantizar el pleno de ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

Por ello, el *Nivel Formativo Avanzado* consistiría en un esquema de capacitación especializado y que va dirigido a grupos más específicos de servidoras/es públicos. Esta estrategia tiene la finalidad de instalar capacidades funcionales y técnicas sostenibles al interior de las dependencias del gobierno estatal.

En la pregunta si al interior de las instituciones de gobierno cuentan con un diagnóstico de necesidades de capacitación 26.97% de las personas encuestadas señaló estar en desacuerdo, lo que implica que sea probable que el proceso de profesionalización no esté debidamente sustentado en necesidades propias y objetivas para el desempeño laboral de las y los servidores públicos. La importancia de contar con diagnósticos en la materia, permitirá tomar la mejor decisión en cuanto a cuales son las necesidades concretas, necesarias y apropiadas para el sector público, tomando en cuenta las funciones operacionales de las personas.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Trabajar con una corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal implica generar una transformación en la visión de las instituciones públicas, su forma de desarrollar el trabajo, la conformación de una ética

laboral sustentada en valores universales como son el reconocimiento a la dignidad, igualdad, libertad y no discriminación, que toda persona tiene el derecho de hacer valer y las instituciones de asegurar su materialización.

La nueva cultura institucional exige el cambio de mentalidades, el fortalecimiento de competencias así como de capacidades de las y los servidores públicos, pero de manera fundamental el desarrollo de lineamientos y mecanismos que orienten a las instituciones de gobierno hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.

Acciones como la que aquí se propone, representa una valiosa oportunidad para impulsar una ética de equidad en el ámbito público y trabajar al más alto nivel, para repensar formas de organización del trabajo en las instituciones públicas, las relaciones laborales, la prestación de bienes y servicios, lo que tendrá un impacto en la productividad de las organizaciones públicas.

En el marco de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe llevada en el año de 2007 en Quito, Ecuador, se insta a los países participantes –a través del Consenso de Quito–, a la adopción de medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres.

Bajo estas premisas, se impulsa una nueva concepción de cómo se deben conformar, entender y resolver las necesidades y relaciones laborales. Se

trata de una acción en donde de manera innovadora, se pone en el análisis el verdadero propósito de alcanzar la igualdad social, mejorar el servicio y la función pública, así como institucionalizar la perspectiva de igualdad para hacer de ella, la herramienta que permita a mediano y largo plazo transformar el quehacer institucional.

Entre los puntos a destacar en este apartado deriva la percepción de que si las dependencias organizan y agendan reuniones de trabajo fuera del horario y días laborales, un 44.12% de las personas encuestadas manifestó estar en desacuerdo; sin embargo un 20.96% señaló estar de acuerdo. Tomando en cuenta lo anterior, es necesario insistir que dichas prácticas vayan modificando en el sentido de que las agendas de trabajo estén incorporadas al horario laboral. Lo anterior en tanto estas prácticas generan que las y los trabajadores desempeñen sus actividades en horarios extensos y más de la ocasiones, sin percibir salario extra; además de generar agotamiento, estrés laboral, pero sobre todo, se disminuyen las horas de descanso, de vida familiar, social y personal.

Lo anterior tiene relación a la pregunta en donde se cuestiona si en las instituciones se acumulan las horas extras y se pueden disponer de ellas con el objeto de atender asuntos personales y en donde el 47.66% señaló estar en desacuerdo.

Asimismo los resultados en este punto muestran que las dependencias estatales brindan escaso apoyo económico para el cuidado de personas dependientes con alguna discapacidad.

A la pregunta de si las instituciones deben promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el 67.65% de las personas encuestadas señaló estar de acuerdo en dicha política. Lo anterior es importante tomar en cuenta para efectos de acciones que deberá retomar la posible implementación de un Programa de Cultura Institucional en el Estado de Jalisco.

Relacionado a si en las instituciones cuentan con espacios habilitados para la permanencia de niñas y niños durante la jornada laboral, 66.12% manifestó estar en desacuerdo, por lo que ésta pregunta coincide con la hecha dentro del factor de prestaciones en donde de igual forma, un amplio porcentaje de personas (50.22%) manifestaron no tener la prestación de guardería. La revisión de espacios para estos efectos debe ser tarea de una profunda revisión a efectos de apoyar a las personas que necesitan de acceso a lugares dignos y seguros mientras las y los servidores públicos cumplen con sus tareas institucionales.

Hostigamiento y acoso sexual.

En el tema de hostigamiento y acoso sexual al interior de las dependencias estatales, los resultados más importantes derivan de las siguientes

preguntas. A la pregunta de si las y los servidores públicos han sido objeto de hostigamiento o acoso sexual si bien un 74.54% manifestó estar en desacuerdo; es importante resultar que un 10.35% (592 personas) de las y los encuestados manifestó estar de acuerdo.

Asimismo, se realizó la pregunta de si en las dependencias se informa sobre la ruta a seguir por las y los servidores públicos que permita denunciar el hostigamiento o acoso sexual, al respecto un 36.44% manifestó estar en desacuerdo.

Con relación al cuestionamiento si se considera necesaria la existencia de un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual un 77.39% manifestó estar de acuerdo.

De igual manera se realizó una pregunta de si realizó denuncia ante las autoridades y mecanismos competentes respecto de posibles actos de hostigamiento o acoso sexual en donde un 7.43% (425 personas) manifestaron que sí; y en cuanto a si quedó conforme con la respuesta brindada por la institución un 6.82% (390 personas) señalaron que no.

Tomando en cuenta los resultados anteriores es necesario recomendar que la administración pública estatal implemente -entre otras-, las siguientes recomendaciones:

- a) Difundir como parte de una política interna en cada dependencia estatal el *Protocolo Cero para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral en la Administración Pública del Estado Jalisco*.
- b) Establecer una campaña anual institucional sobre la importancia de prevenir conductas violentas como son el hostigamiento y acoso sexual que lleven como finalidad establecer una cultura del respeto y del clima laboral libre de violencia.
- c) Asegurarse que el personal estatal reciba al menos dos sesiones de sensibilización sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual.
- d) Fomentar una cultura de denuncia a través de procesos de comunicación o difusión al interior de las dependencias estatales.
- e) Generar por parte de las dependencias y entidades estatales un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual dentro y fuera del área y jornada laboral.
- f) Capacitar permanentemente a las y los servidores públicos que formarán parte de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública estatal.

g) Establecer un sistema de registro administrativo de quejas y/o denuncias recibidas.